



Tjänsteutlåtande

2019-07-02

Diarienummer xxx

Handläggare

Magnus Svedmark

Telefon: 070-364 2110

E-post: magnus.svedmark@gotalejon.goteborg.se

Likabehandlingsplan för Försäkrings AB Göta Lejon 2019

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

- Att anta likabehandlingsplanen för 2019 för Försäkrings AB Göta Lejon

Sammanfattning

Alla arbetsplatser ska årligen fastställa en likabehandlingsplan med aktiva åtgärder mot de sju diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen (2008:567). Andra utgångspunkter för planen är Göteborgs Stads budget 2019 samt Göta Lejons affärsplan för 2019.

I förslaget till likabehandlingsplan finns en handlingsplan med aktiviteter som föreslås genomföras under året samt en tidplan och uppgifter om ansvariga för aktiviteterna.

Mångfaldsperspektivet

Planen rör aktiva åtgärder kring de sju diskrimineringsgrunderna i lagstiftningen. Åtgärder för ökad mångfald och ökad kunskap om mänskliga rättigheter ingår också.

Jämställdhetsperspektivet

Planen ska bidra till ökad jämställdhet och bland annat föreslås en utbildning för medarbetarna.

Ärendet

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs stads budget 2019 samt Göta Lejons affärsplan för 2019.

Planen är uppbyggd kring en kartläggning av arbetsförhållanden, rekrytering samt lönefrågor. Då flera av diskrimineringsgrunderna är svåra att mäta finns fokus på kön, ålder samt utrikes födda. Dock ska samtliga diskrimineringsgrunder beaktas.

På grund av Göta Lejons antal medarbetare (13 medarbetare 2018) så är vi begränsade vad gäller nyckeltal, men har ändå arbetat fram en åtgärdsplan som ska följas upp utifrån personalstatistik, medarbetarenkäter och arbetsmiljöronder.

Se även sammanfattning.

Bolagets bedömning

Bolaget är skyldig att ha en likabehandlingsplan.

Bilagor

1. Likabehandlingsplan för Försäkrings AB Göta Lejon 2019

Magnus Svedmark

Annika Forsgren

Kommunikationsstrateg

VD



Likabehandlingsplan 2019 för Försäkrings AB Göta Lejon

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs Stads budget 2019 samt Göta Lejons affärsplan för 2019.

Planen är uppbyggd kring en kartläggning av arbetsförhållanden, rekrytering samt lönefrågor. Då flera av diskrimineringsgrunderna är svåra att mäta finns fokus på kön, ålder samt utrikes födda. Dock ska samtliga diskrimineringsgrunder beaktas.

På grund av Göta Lejons antal medarbetare (13 medarbetare 2018) så är vi begränsade vad gäller nyckeltal, men har ändå arbetat fram en åtgärdsplan som ska följas upp utifrån personalstatistik, medarbetarenkäter och arbetsmiljöronder.

Åtgärder 2018

Talarstatistiken som fördes under 2017 visar att talartiden fördelades relativt jämnt mellan män och kvinnor. Statistiken analyserades och diskuterades vid styrelsesammanträdet 2018-06-12. Ärendet antecknades sedan.

Ny BAS-utvärdering gjordes 2018 och visar att inga osakliga löneskillnader finns.

Den inplanerade workshopen hanns tyvärr inte med men genomfördes 11 mars 2019 istället.

Punkterna om chefer var inte aktuella 2018 eftersom inga chefsbyten ägde rum.

Utöver planerade aktiviteter 2018 hade styrelsen ett utbildningstillfälle vid den 22-23 maj då jämställdhet behandlades under rubriken "Kön spelar roll" av Charlotte Axelsson, (Förbundschef Samordningsförbundet Insjöriket; Mölndal, Partille, Härryda, Lerum och Alingsås). Syftet var att höja styrelsens normkritiska kompetens.

Under 2019 ligger fokus på att ta fram prioriterade åtgärder för att motarbeta diskriminering samt att höja kunskapsnivån inom bolaget.

Del 1. På arbetsplatsen – medarbetarperspektivet

Göta Lejons arbetsplats är på Stora Badhusgatan 6 i centrala Göteborg. Här arbetar 13 medarbetare.

Arbetsförhållanden

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genomföra åtgärder för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare. Arbetsgivaren ska underlätta för medarbetaren att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon

arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, könsidentitet, religion eller annan trosuppfattning eller funktionsnedsättning.

Tabell 1. Sjukfrånvaro 180101-181231 i procent (170101-171231).

Kvinnor	Män	Totalt
2,2 (1,1)	0 (0)	1,8 (0,9)

Arbetsgivare ska underlätta både för kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när det gäller lön eller andra anställningsvillkor.

Göta Lejon tillämpar flexitid och alla medarbetare har möjlighet att arbeta hemifrån om situationen är sådan att de behöver det och att verksamheten fungerar.

Göta Lejon avser att 2019 göra en workshop med kartläggning av problem och möjliga prioriterade åtgärder utifrån likabehandlingsperspektivet och samtliga diskrimineringsgrunder.

Rekrytering och kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska verka för att personer oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder ges möjlighet att söka lediga anställningar. Utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder inom bolaget ska stödja arbetsgivarens arbete med att få en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. När det på en arbetsplats inte råder i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.

Tabell 2. Personalens ålder och kön. 2018-12-31.

	Antal anställda	Medelålder
Kvinnor	11	50
Män	2	54
Totalt	13	50

Göta Lejon kommer i alla rekryteringar att beakta mångfaldsperspektiven och vid likvärdiga kvalifikationer kommer personer av underrepresenterat kön att anställas. Vid de anställningar som har gjorts de senaste åren har flest kvinnor anställts eftersom de i högre grad har matchat kravprofilerna. Från december 2018 vikarierar en man för en föräldraledig kvinna.

Göta Lejon har två personer i ledande befattning, en kvinna och en man.

Lönefrågor

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Under 2018 gjordes en arbetsvärdering enligt BAS-modellen. Den visade att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Tabell 3. Medellön i kronor för heltidsanställda. 2018-12-31

Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt
53 661	55 710	53 976

Diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för diskriminering, trakasserier eller repressalier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. Vidare ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.

Sedan 2014 finns en rutin som ska användas vid kränkande särbehandling och trakasserier.

Handlingsplan 2019

Åtgärder	Beskrivning	Ansvarig	Tid
Kartlägga om det finns risker för diskriminering och trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter. Ta fram aktiva åtgärder.	Workshop med alla anställda. Prioriterade åtgärder ska tas fram och genomföras 2019 och 2020.	VD	Q1
Fortbildning om jämställdhet.	Kunskapshöjande utbildning för alla medarbetare. Intraservice.	VD	Q3
Bolaget ska utföra utbildningsinsatser för att	Kunskapshöjande utbildning för alla		

Åtgärder	Beskrivning	Ansvarig	Tid
höja kunskapen om frågor som rör mänskliga rättigheter.	medarbetare. Intraservice.		
Bolaget ska utveckla sin könsuppdelade statistik.	Utveckla skadestatistiken.	VD	Q4
Likabehandlingsplan ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet skall gälla ur både invånar- och medarbetarperspektiv.	Denna plan ska tillsammans med medarbetarna uppdateras och utvecklas inför 2020. Se även första åtgärden.	VD	Q4
Följa upp och utvärdera arbetet.	På lämpligt verksamhetsmöte när arbetsmiljöarbetet utvärderas.	VD	December

Vid behov ska ytterligare åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter fastställas.

Del 2. Invånarperspektivet

Göta Lejon har som internt bolag en relativt liten kontaktyta mot göteborgarna. Det finns dock möjligheter att genom till exempel bredare information och säkrad tillgänglighet på bolagets webbsidor underlätta för fler grupper att tillgodogöra sig Göta Lejons information och försäkringar.

Handlingsplan 2019

Åtgärder	Beskrivning	Ansvarig	Tid
Säkerställa likabehandling av medborgarna vad gäller skadehantering, bemötande och tillgång till information så att alla rättigheter garanteras.	Diskussion på workshop 11 mars, se ovan. Information om barn- och elevolycksfallsförsäkring ska ges på flera språk. Tillgänglighetssäkra informationen på goteborg.se tekniskt samt utifrån språk, mm.	Skadeansvarig. Kommunikationsstrateg ansvarar för info på fler språk. Kommunikationsstrateg ansvarar för info på fler språk.	2019
Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet skall gälla ur både invånar- och medarbetarperspektiv.	Denna plan ska uppdateras inför 2020.	VD	Q4
Följa upp och utvärdera arbetet.	På lämpligt verksamhetsmöte när arbetsmiljöarbetet utvärderas.	VD	Decem-ber