

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2019-12-16

Bilaga 8.2

Diarienummer 0278/19

Handläggare

Lena Moen

Telefon: 031-368 43 09

E-post: lena.moen@gotevent.se

Förslag till Likabehandlingsplan 2020

Förslag till beslut

i styrelsen för Got Event AB

1. Styrelsen för Got Event AB föreslås besluta att godkänna förslag till Likabehandlingsplan 2020.

Sammanfattning

Varje styrelse/nämnd har ansvar för att likabehandlingsarbetet sker enligt den inriktning samt de mål och uppdrag som kommunfullmäktige fastställt i budget 2020.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Got Event har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Got Event har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Likabehandlingsplanen ligger till grund för hur bolaget skall arbeta med jämställdhetsfrågor under kommande verksamhetsår inklusive de aktiva åtgärder som är inplanerade inom området. Den ligger även till grund för hur bolaget skall arbeta med mångfaldsfrågor under kommande verksamhetsår. Här punktas också de aktiva åtgärder som hittills är inplanerade inom området under året. Aktivt arbete med likabehandlingsfrågor är en självklarhet för att bolaget skall fungera som en attraktiv arbetsgivare för nuvarande medarbetare och framtida rekryteringar.

Bilaga

1. Likabehandlingsplan 2020

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2019-12-16

Bilaga 8.2

Diarienummer 0278/19

Handläggare

Lena Moen

Telefon: 031-368 43 09

E-post: lena.moen@gotevent.se

Ärendet

Varje styrelse/nämnd har ansvar för att likabehandlingsarbetet sker enligt den inriktning samt de mål och uppdrag som kommunfullmäktige fastställt i budget 2020.

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

Förslag till Likabehandlingsplan för 2020 finns bilagd till detta tjänsteutlåtande.

Bolagets bedömning

Bolagets bedömning är att Likabehandlingsplanen ger en bra riktlinje för bolagets likabehandlingsarbete under 2020.

Lena Moen

Lotta Nibell

HR chef

VD



Likabehandlingsplan 2020

Got Event AB

Arbetsgivarperspektivet

Handläggare: Lena Moen, Chef HR

1. Inledning

Göteborgs stads organisation vilar på en demokratisk värdegrund som utgår ifrån konventionen om de mänskliga rättigheterna och principen om alla människors lika värde. Att aktivt arbeta för medarbetares lika rättigheter och möjligheter är ett konkret sätt att omhänderta mänskliga rättigheter, där skyddet mot diskriminering är en av hörnstenarna. Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet styrs av mål i budget och diskrimineringslagstiftningen. Alla medarbetare förutsätts arbeta utifrån Göteborgs Stads värdegrund och förhållningssätt. Förhållningssätten gäller alla medarbetare i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag:

- Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för
- Vi bryr oss
- Vi arbetar tillsammans
- Vi tänker nytt

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

1.1 Om dokumentet

Got Events styrelse ansvarar för att arbetet för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter följer de mål och inriktningar som kommunfullmäktige fastställer. VD har det yttersta ansvaret för arbetet inom bolaget. Chefer bedriver arbetet inom den verksamhet/enhet där hen har personalansvar. Chefer tar sig an målen i planen och identifierar vilka aktiviteter som ska genomföras för att bidra till måluppfyllelse. Chefer ansvarar för att alla medarbetare känner till och arbetar i enlighet för plan för medarbetares lika rättigheter och möjligheter. Alla som är

anställda i bolaget ska verka för att motverka all form av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling behandling. Planen för medarbetares lika rättigheter och möjligheter revideras och fastställs årligen av styrelsen.

2. Diskrimineringslagen och aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) ska arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder i syfte att förebygga och motverka diskriminering på arbetsplatsen.

Diskrimineringsförbudet är avsedda att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall. Utöver det syftet ska aktiva åtgärder även verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer generell och strukturell nivå. Arbetet handlar inte i första hand om att genomföra åtgärder mot problem som redan uppkommit i ett enskilt fall, utan om att förebygga att någon diskrimineras eller på annat sätt får sämre möjligheter på arbetsplatsen.

Från och med 1 januari 2017 gäller nya bestämmelser om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Arbetsgivarens främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter ska nu omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

3. Vad innebär arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder?

Arbetsgivarens aktiva åtgärder omfattar nedanstående krav:

- Att fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom följande fem områden:

- 1) Arbetsförhållanden
- 2) Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- 3) Rekrytering och befordran
- 4) Utbildning och övrig kompetensutveckling
- 5) Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- 6) Att främja en jämn könsfördelning
- 7) Att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- 8) Att genomföra årliga lönekartläggningar

Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagar. Arbetsgivaren ska dokumentera arbetet, inklusive hur samverkansskyldigheten fullgörs.

4. Arbetet i fyra steg

Arbetsgivaren ska arbeta med följande fyra steg i framtagandet av aktiva åtgärder:

1. **Undersöka** om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för arbetstagares och arbetssökandes lika rättigheter och möjligheter
2. **Analysera** orsaker till upptäckta risker och hinder
3. **Genomföra** de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. **Följa upp** och utvärdera arbetet



5. Fem områden med krav på aktiva åtgärder

Arbetsgivaren ska fortlöpande undersöka, analysera, åtgärda och följa upp risken för diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder inom följande fem områden: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Nedan följer alla områden tillsammans med kartläggning och åtgärder inom respektive område.

5.1 Arbetsförhållanden

Övertid, skyddsutrustning, ledarskapet, trakasserier

Utvärdering analys 2019

Under året 2019 har vi följt upp övertiden genom kontinuerliga uppföljningar i samband med analys av personalnyckeltal. Från uppföljningen per augusti framkommer att övertiden är fördelad 81% män och 19% kvinnor. Här finns en stark koppling till att vissa av våra yrkesgrupper är mycket ojämställda och det är orsaken till att fördelningen ser ut som den gör. Vi har arbetat aktivt med att sänka övertiden generellt för att säkerställa att inte arbetsbelastningen är för stor för våra medarbetare. Vi har identifierat ett antal trånga sektorer med mycket övertid och där kommer vi att behöva göra en justering i bemanningen. Vid uppföljning av resultaten ifrån medarbetar-chefsenkät, har vi möjlighet att följa indikationer på

den upplevda stressen samt om medarbetarna upplever att de har möjlighet till att återhämta sig efter perioder av hög arbetsbelastning.

Vid en närmare analys av chefsenkäten så ligger våra chefer högre i upplevd stress än chefer i övriga staden men möjligheten till återhämtning ligger på samma nivå som övriga chefer i staden.

Just dessa faktorer är viktiga för oss att följa mot bakgrund av den verksamhet som vi håller på med som är högintensiv vissa perioder. Dessa frågor måste hållas levande i vardagen och då är APT, LSG BSG är viktiga forum.

Skyddsutrustning

Fråga har ställts till berörda verksamheter.

Ledarskapet

Resultatet från medarbetarenkäten 2018, visar på att ledarskapet är ett område som vi som arbetsgivare måste fortsätta utveckla. Hösten 2019 påbörjade Got Event ett Chefs- och ledarutvecklingsprogram som sträcker sig över ett år. Det är ett omfattande program som skall tydliggöra förväntningar och krav på våra chefer samt höja kompetensnivån.

Vi har sedan 2016 tillbaka infört chefs- och ledarforum som ett led i att säkerställa att information kommer ut till ansvariga chefer och att den sedan förmedlas ut i organisationen. Därutöver är tanken att skapa ett forum där chefer ska känna sig trygga och få stöd från kolleger i sitt chefsuppdrag.

Trakasserier

Resultatet från medarbetarenkäten visar på att oacceptabelt många upplever sig kränkta och trakasserade. Utifrån diskrimineringsgrunderna är det etnicitet, kön och ålder som lyfts fram som orsak.

Bolaget har tagit fram en handlingsplan om hur medarbetare ska agera vid upplevda trakasserier och kränkningar. Här framkommer även chefens skyldigheter. Enligt bolagets arbetsmiljöhjul, det systematiska arbetsmiljöarbetet, ska denna fråga diskuteras och lyftas fram minst en gång per år på APT forumet.

Aktiva åtgärder 2020	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Fortsatt Chefs-ledarutvecklingsprogrammet	Stärka chefer i sin chefsroll samt minska stressupplevelsen i rollen	VD plus HR	Sept 2020
Fortsätta sänka övertiden och bemanna upp för att täcka behovet av arbetskraft.	Skapa ett hållbart arbetsliv för medarbetarna med möjlighet till återhämtning	Ansvarig chef	Sept 2020
Öka toleransen och förståelsen för olikheter. Medvetande göra normer och värderingar som gäller på bolaget via utbildning.	Minska antalet som upplever sig kränkta och trakasserade utifrån resultatet från medarbetarenkäten	Ansvarig chef	Sept 2020
Göra en inventering av bolagets skyddsutrustning.	Säkerställa att vi har anpassad skyddsutrustning i all verksamhet.	Ansvarig chef plus HR	Sept 2020

5.2 Bestämmelser om praxis om löner och andra anställningsvillkor

Kriterier för lönesättning, löneförmåner och bonussystem

Utvärdering analys 2019

Ett utvecklingsområde för bolaget, utifrån resultatet från medarbetarenkäten, är uppfattningen om en otydlighet av lönekriterierna samt motiveringen av lön. HR tillsammans med lönesättande chefer har påbörjat ett gemensamt arbete med att se över lönekriterierna.

Löneförmånerna som gäller för bolaget gäller alla som har en månadsanställning på samma villkor. Bolaget tillämpar inget bonussystem.

Aktiva åtgärder 2020	Syfte	Ansvarig	Följa upp
Förtydliga lönekriterierna	Skapa tydlighet förståelsen för lönekriterierna samt tydlighet till motiveringen av lön ska öka. Följs upp i nästa medarbetarenkät.	Ansvarig chef samt HR	Sept 2020

5.3 Rekrytering och befordran

Vilken typ av kompetens krävs för arbetsuppgifterna?
Granska hur rekryteringen går till.

Utvärdering analys 2019

När det gäller rekryteringar till månadsanställningar överstigande sex månader, går det enligt en fastställd arbetsplan. Det finns en framtagen checklista vid rekrytering som skall vara ett stöd för chefer i processen samt guida dem i att rekrytera utan att diskriminera. Under hösten 2019 har alla chefer genomgått en utbildning i rekrytering där HR har påtalat alla de aspekter som måste tas in i samband med rekryteringen såsom annonstext, frågeställningar, bolagets likabehandlingsmål etc.

När det gäller rekrytering av timavlönade ligger detta på att antal personer i organisationen som kallar sina timmissar. Här följer vi som arbetsgivare upp varje månad hur könsfördelningen ser ut men övriga diskrimineringsgrunder är svåra att följa upp statistiskt. Vår ambition är att skapa en organisation med hög tolerans för olikheter och ser olikheter som en tillgång.

Urval till tjänst utgår ifrån ställda krav i kravprofilen.

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följa upp
Utbilda och säkerställa att "kallarna" har all kunskap de behöver i sina rekryteringar. Sammanfattas från HR ca 4 ggr / år.	Nå en ökad mångfald samt säkerställa att vi inte diskriminerar	Kallarna plus HR	Sep 2020
Ta in en föreläsare med fokus på vad ett bolag har att vinna på med att arbeta smart med mångfald	Öka förståelsen för att rekrytera en mångfald av medarbetare	HR	Sept 2020

5.4 Utbildning och kompetensutveckling

Hur uppmuntras medarbetare att söka högre tjänster?
 Vet arbetsgivaren vilken kompetens arbetstagarna har?
 Tas all kompetens tillvara?
 Matchning av kompetens mot framtida behov?

Utvärdering och analys 2019

Vid en analys av hur antalet kurser fördelats t o m september 2019, visar på att utifrån alla kurser som betalats så har 56 % varit män och 44 % kvinnor. (Då ska vi ha i åtanke att ingen aspekt på utbildningen längd eller kostnad finns med i analysen) Mot bakgrund av att könsfördelningen bland månadsanställda är 61 % män och 39 % kvinnor så har tillfällena fördelats relativt jämställt. Detta är ett trubbigt sätt göra en resursfördelningsanalys utifrån utbildningskostnader som vi kommer att göra på annat sätt inför nästa år. När det gäller medarbetarnas kompetens så är det viktigt att i samband med medarbetarsamtalen, där befattningsinnehållet skall belysas, även ha en diskussion kring vilken kompetens medarbetaren har samt om det upplevs som att deras kompetens tas tillvara för vår verksamhet.

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följa upp
Uppföljning av bokförda kostnader i samband med utbildning & konferens.	Vi vill kunna följa resursfördelningen kopplat till utbildning/konferens utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	HR	Sept 2020
I mallen till medarbetarsamtal ska det finnas en fråga huruvida medarbetaren uppfattar att arbetsgivaren tar tillvara på respektives kompetens.	Utveckla och behålla medarbetare och fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare.	HR	Sept 2020

5.5 Möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Utvärdering och analys 2019

Enligt JÄMIX rapporten 2018 visar på att bolaget har en tillåtande kultur kring föräldraledighet. Män tar ut föräldraledighet i större omfattning än tidigare. En kort enkät har ställts till alla föräldrar som har barn under 8 år där arbetsgivaren fråga om hur de uppfattar Got Event som arbetsgivare i denna frågan. 25 enkäter skickades ut och 12 svarade. Resultatet visar på att de flesta upplever att arbetsgivaren har skapat bra förutsättningar för att förena föräldraskap och förvärvsarbete men det finns fortfarande synpunkter på när vi planerar in möten, tillgänglighet vid konferenser.

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Använda befintligt dialogmaterial för chefer i samband med att någon medarbetare skall vara föräldraledig	Det ska finnas en dialog mellan chef och anställd inför föräldraledigheten om hur kontakten och förutsättningarna skall fungera under ledigheten.	HR	Sept 2020
Om möjligt ta med en "extrafråga" till nästa medarbetarenkät för att följa upp frågan kontinuerligt i organisationen	Vi ska hela tiden följa upp och förstärka bilden av oss som arbetsgivare som har en positiv syn på att förena föräldraskap och arbetsliv. En attraktiv arbetsgivare.	Ansvarig chef plus HR	Sep 2020

5.6 Främja jämn könsfördelning

Utvärdering och analys 2019

Arbetsgivaren ska främja en jämn könsfördelning och skapa rättvisa förutsättningar för alla sökande utan att exkludera eller diskriminera.

På Bolagsnivå ligger vi på 61% män 39% kvinnor. Vi har delat upp alla befattningar i 7 olika yrkesgrupper. (Evenemang, Sälj & marknad, Arenaservice, Teknik, Badmästare, Adm/ direktion och Chefer). Fyra av dessa uppnår en könsfördelning på 60/40, Evenemang, Sälj & Marknad, Badmästare samt Adm/direktion. Got Event har ett stort antal timavlönade som är grupperade inom olika arbetsområden. Varje månad följer vi upp hur könsfördelningen faller ut och medvetandegör de som kallar om utfallet. Vi har tio olika grupperingar och 7 av dem är jämställda vilket är ett framsteg från tidigare resultat. Vi har en tydlighet i att dessa grupper ska uppnå en jämn könsfördelning.

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Säkerställa att rekryterande chef följer uppgjord process vid rekrytering och känner till bolagets mål.	Vi vet att arbetsgrupper som består av män och kvinnor och skapar en bättre arbetsmiljö	Chefer och kallarna	Sept 2020
Tydlighet i annonsunderlaget för att trycka på våra ambitioner om att påverka mångfalden i arbetsgrupperna.	Syftet är att vi ska säkerställa verksamhetens behov samt att vi uppnår en bättre mångfald i vissa grupper.	Chefer samt HR	Sept 2020
Tydighet i annonsunderlaget utifrån övriga diskrimineringsgrunder	Kunskap om när vi exkluderar i annonstexterna	Chefer plus HR	Sep 2020

5.7 Riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling och trakasserier

Utvärdering analys 2019

Resultatet från medarbetarenkäten visar på att oacceptabelt många upplever sig kränkta och trakasserade. Utifrån diskrimineringsgrunderna är det etnicitet, kön och ålder som lyfts fram som orsak.

Bolaget har tagit fram en handlingsplan om hur medarbetare ska agera vid upplevda trakasserier och kränkningar. Här framkommer även chefens skyldigheter. Enligt bolagets arbetsmiljöhjul, det systematiska arbetsmiljöarbetet, ska denna fråga diskuteras och lyftas fram minst en gång per år i APT forumet.

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Via utbildning betona vikten av att arbeta med mångfald.	Öka toleransen och förståelsen för olikheter. Medvetandegöra normer och värderingar som gäller på bolaget Minska antalet som upplever sig kränkta och trakasserade	chefer	Sept 2020

5.8 Genomföra årlig lönekartläggning

Utvärdering analys 2019

Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Arbetsgivare med minst tio anställda ska även dokumentera arbetet med kartläggningen.

Alla arbetsgivare ska genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Även andra anställningsvillkor, såsom tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och liknande, ska omfattas av kartläggningen.

Got Event gör en kontinuerlig lönekartläggning av lönesättning i samband med lönerrevisionen samt vid nyanställning.

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Kontinuerligt genomlysning av lönesättningen	Säkerställa att vi inte diskriminerar vid lönesättningen utifrån kön.	HR	Kontinuerligt