



Beslutsunderlag

2020-08-13

Diarienummer xxx

Handläggare

Magnus Svedmark

Telefon: 070-364 2110

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

Likabehandlingsplan för Försäkrings AB Göta Lejon 2020

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

- Att anta likabehandlingsplanen för 2020 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 2020 samt Göta Lejons affärsplan för 2020.

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

Ärendet

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs stads budget 2020 samt Göta Lejons affärsplan för 2020.

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 2019) 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 2020

Magnus Svedmark

Annika Forsgren

Kommunikationsstrateg

VD

Likabehandlingsplan 2020 för Försäkrings AB Göta Lejon

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs Stads budget 2020 samt Göta Lejons affärsplan för 2020.

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 låga antal medarbetare (13 medarbetare 2019) så är bolaget begränsade vad gäller nyckeltal, men har ändå arbetat fram en åtgärdsplan som ska följas upp utifrån personalstatistik, medarbetarenkäter och arbetsmiljöronder.

Åtgärder 2019

En så kallad BAS-utvärdering gjordes 2018 och visade att inga osakliga löneskillnader finns.

En workshop med Seroj Ghazarian, utvecklingsledare inom mångfald och mänskliga rättigheter, från Intraservice hölls i mars. Därefter fastställdes även åtgärder som infogades i likabehandlingsplanen för 2019.

I övrigt har åtgärderna inte genomförts eller bara påbörjats på grund av resursbrist.

Planen och aktiviteterna utvärderades på ett verksamhetsmöte med alla medarbetare den 31 augusti.

2020

Under 2020 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 190101-191231 i procent (180101-181231).

Kvinnor	Män	Totalt
3,8 (2,2)	0 (0)	3,2 (1,8)

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 2020 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. 2019-12-31.

	Antal anställda	Medelålder
Kvinnor	11	51
Män	2	54
Totalt	13	51

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. Under större delen av 2019 vikarierade 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.

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

Tabell 3. Medellön i kronor för heltidsanställda. 2019-12-31

Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt
54 906	57 035	55 234

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 har Göta Lejon en rutin som ska användas vid kränkande särbehandling och trakasserier.

Handlingsplan 2020

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.	Kort workshop med alla anställda. Prioriterade åtgärder ska tas fram och genomföras 2020.	VD	12 nov.
Bolaget ska utveckla sin könsuppdelade statistik.	Utveckla skadestatistiken.	VD	Q4
Likabehandlingsplan ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet skall gälla ur	Denna plan ska tillsammans med medarbetarna uppdateras och utvecklas inför 2020. Se även första åtgärden.	VD	Q4

Åtgärder	Beskrivning	Ansvarig	Tid
både invånar- och medarbetarperspektiv.			
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 allas rättigheter garanteras.	Workshop, se ovan.	Skadeansvarig.	12 nov.
	Information om barn- och elevolycksfallsförsäkring ska ges på flera språk.	Kommunikationsstrateg ansvarar för info på fler språk.	Q3
	Tillgänglighetssäkra informationen på goteborg.se tekniskt samt utifrån språk, mm.	Kommunikationsstrateg ansvarar för info på fler språk.	Q3
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 möte med berörda inom bolaget när arbetsmiljöarbetet utvärderas.	VD	Decem-ber

Åtgärder 2019

Allmän information och försäkringsbrevet för stadens barn- och elevolycksfallsförsäkring har översatts till flera språk och finns på goteborg.se. Bolagets externa webbinformation är tillgänglighetssäkrad, främst genom att Göta Lejons information ligger på goteborg.se.