

Jämställdhetsplan 2021

Got Event AB

Arbetsgivarperspektivet

201110
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 Stad 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.

Diskrimineringsförbuden 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.

Vår jämställdhetsplan fokuserar på diskrimineringsgrunden kön. Övriga diskrimineringsgrunder fångar vi in i bolagets hållbarhetsarbete.

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 arbetstagare. 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 diskrimineringsgrunden *Kön* 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 de fem olika områdena.

5.1 Arbetsförhållanden

Övertid, skyddsutrustning, ledarskapet, trakasserier

Utvärdering analys 2020

Under stora delar av 2020 har de flesta medarbetare, förutom Valhallabadets personal, varit korttidspermitterade. Detta har inneburit ett förändrat arbetssätt för många. För att minska smittspridningen så har bolaget uppmanat medarbetare att arbeta hemifrån, om så arbetet tillåter. Hemarbete och kortare arbetsdagar



innebär ett nytt arbetssätt och ställer andra krav på chefskapet. Här har bolaget hjälpt till att fånga dessa frågor genom att stödja cheferna med checklistor och dialogfrågor som ska underlätta.

Chefernas ansvar för arbetsmiljön i hemmet är enligt arbetsmiljölagen samma och det måste ske i nära dialog med medarbetaren som också har ett tydligare ansvar att påtala för chefen om det finns några brister i arbetsmiljön så att chefen får vetskap om vad som behövs åtgärdas.

I den kartläggning som gjordes på den psykosociala arbetsmiljön, framkom synpunkter som att det upplevs svårt att prioritera under korttidspermittering, återhämtning- fritid och arbete flyter ihop, saknar kontakt med kolleger samt en ökad grad av oro för framtiden. Synpunkter har sammanställts och rutiner utformats. Återkopplat till cheferna.

Skyddsutrustning

Fråga gällande huruvida vi har skyddsutrustning som lämpar sig för både män och kvinnor, så har inte detta upplevts som ett problem utan man har löst smidigt vid alla tillfällen när den blir aktuell.

Ledarskapet

Vårt chefs- och ledarutvecklingsprogram som påbörjades 2019, och som var planerat hela 2020, fick vi ställa in på grund av att korttidspermittering och smittspridningsrisken. Den minskade arbetstiden under permittering har inneburit att chefer varit tvungna att prioritera den löpande verksamheten och lite utrymme för utbildningsinsatser. Intentionen med chefs- och ledarskapsprogrammet är att tydliggöra förväntningar och krav på våra chefer samt höja kompetensnivån.

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 i APT forumet.

Aktiva åtgärder 2021	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Fortsatt Chefs- ledarutvecklingsprogrammet	Stärka chefer i sin chefsroll samt minska stressupplevelsen i rollen	VD plus HR	Sept 2021
Nära avstämningar mellan chef och medarbetare gällande arbetsbelastning och prioriteringar.	Skapa ett hållbart arbetsliv för medarbetarna med möjlighet till återhämtning	Ansvarig chef	Sept 2021
Öka toleransen och förståelsen för olikheter. Medvetandegöra normer och värderingar som gäller på bolaget via utbildning.	Minska antalet som upplever sig kränkta och trakasserade utifrån resultatet från medarbetarenkäten	Ansvarig chef	Sept 2021

5.2 Bestämmelser om praxis om löner och andra anställningsvillkor

Kriterier för lönesättning, löneförmåner och bonussystem

Utvärdering analys 2020

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 det gjorts 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 och förståelsen för lönekriterierna samt att motiveringen till lön ska öka. Följs upp i nästa medarbetarenkät.	Ansvarig chef samt HR	Jan 2021

5.3 Rekrytering och befordran

Vilken typ av kompetens krävs för arbetsuppgifterna?

Granska hur rekryteringen går till.

Utvärdering analys 2020

När det gäller rekryteringar till månadsanställningar, överstigande sex månader, följer vi stadens rekryteringsprocess. Det finns en framtagna checklista vid rekrytering som skall vara ett stöd för chefen i processen samt guida dem i att rekrytera utan att diskriminera. HR är alltid nära involverad i rekryteringsarbetet och har ett ansvar att säkerställa att vi följer stadens process.

Rekrytering av timavlönade ligger på att antal personer i organisationen som kallar in timpersonal. Här följer vi som arbetsgivare upp varje månad hur könsfördelningen ser ut. Vår ambition är att skapa en organisation med hög tolerans för olikheter och ser olikheter och mångfald som en tillgång.

Urval till tjänst utgår ifrån ställda krav i kravprofilen.

Det pågår ett stort verksamhetsutvecklingsarbete med att säkerställa att alla som kallar in timavlönade följer en beslutad process samt att vi hantera alla timavlönade likvärdigt.

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följa upp
Utbilda och säkerställa att "kallarna" rekryterar och bemannar på beslutat sätt.	Nå ett gemensamt arbetssätt.	"Kallarna" plus HR	Sep 2021

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 2020

När det gäller medarbetarnas kompetens så är det viktigt att i samband med medarbetarsamtal, gå igenom befattningsbeskrivning med uppdragsbeskrivning för rollen. Här förs en diskussion kring vilken kompetens medarbetaren har samt vad som kan tillföras. Även ställa frågan om medarbetaren upplever att deras kompetens tas tillvara på ett bra sätt för vår verksamhet.

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följa upp
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 2021

5.5 Möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Utvärdering och analys 2020

Enligt JÄMIX rapporten 2019 visar på att bolaget har en tillåtande kultur kring föräldraledighet. Män tar ut föräldraledighet i större omfattning än tidigare. En kort enkät ställdes 2018 till alla som var föräldrar till barn under 8 år och där arbetsgivaren frågade om hur de uppfattade Got Event som arbetsgivare i denna fråga. Resultatet visade på att de flesta upplevde att Got Event skapat bra förutsättningar för att förena föräldraskap och förvärvsarbete men det fanns fortfarande synpunkter på hur vi planerade in möten, förväntad tillgänglighet för konferenser.

Denna fråga kommer att följas upp i årets medarbetarenkät.

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Chefer ska använda befintligt dialogmaterial 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 2021

5.6 Främja jämn könsfördelning

Utvärdering och analys 2020

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

På Bolagsnivå ligger vi på 59% män 41% 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 2021
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 2021
Tydlighet i annonsunderlaget utifrån övriga diskrimineringsgrunder	Kunskap om när vi exkluderar i annonstexterna	Chefer plus HR	Sep 2021

5.7 Riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling och trakasserier

Utvärdering analys 2020

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 2021

5.8 Genomföra årlig lönekartläggning

Utvärdering analys 2020

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 lönerevisionen samt vid nyanställning.

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