



# Likabehandlingsplan

Göteborgs Stads Leasing AB

2020-2023

---

## **Innehåll**

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
1.2 Inriktning och syfte .....	3
1.3 Vilka omfattas av planen.....	4
1.4 Ansvar .....	4
<b>2 Utgångspunkter</b> .....	<b>5</b>
2.1 Diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder.....	5
2.2 Fem områden för aktiva åtgärder .....	5
2.3 Former för förebyggande och främjande arbete.....	5
<b>3 Arbetssätt</b> .....	<b>6</b>
<b>4 Mål</b> .....	<b>6</b>
<b>5 Definitioner av olika begrepp</b> .....	<b>7</b>

## **1 Inledning**

Göteborgs Stad arbetar utifrån alla människors lika värde och rättigheter. Göteborgs Stad ska vara en arbetsgivare fri från diskriminering och fungera som ett föredöme när det gäller att motverka diskriminering. Arbetsplatserna ska ha ett integrerat jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Göteborgs Stad ska uppfattas som en attraktiv arbetsplats med rättvisa och trygga villkor.

Att arbeta för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och mot diskriminering och exkludering handlar i grunden om att bekräfta och skydda människors demokratiska rättigheter men det finns också många exempel på hur det leder till ökad verksamhetsnytta och kvalitet. Bland annat stärker medvetenhet i dessa frågor Göteborgs Stads Leasing AB:s (GSL) varumärke och gör att organisationen betraktas som en attraktiv och intressant arbetsgivare. Blandade grupper med bred kunskap och olika perspektiv ger även en mer dynamisk, medveten och innovativ organisation.

### **1.2 Inriktning och syfte**

Syftet med denna plan är att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet regleras framförallt av diskrimineringslagen men också av arbetsmiljölagen och föräldraledighetslagen samt FN:s konventioner om mänskliga rättigheter, kvinnors rättigheter och rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Till grund för arbetet ligger också Göteborgs Stads Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy och stadens förhållningssätt.

Denna plan fokuserar på förhållanden mellan och för medarbetare i bolaget. I förlängningen ska arbetet med denna plan dock även komma kunderna tillgodo genom att en ökad medvetenhet hos medarbetarna påverkar verksamheten och kontakten med kunderna.

Bolagets verksamhet utgår från likabehandling utan att ta hänsyn till skillnader avseende kön, sexuell läggning, religionstillhörighet, härkomst och också avseende ett socioekonomiskt perspektiv. Specifika mål kring likabehandling med koppling till våra medarbetare och kunder återfinns bolagets Affärsplan 2020-2023 och följs upp i årsrapporten.

Bolagets syn på jämställdhet- och mångfaldsfrågor:

- GSL ska vara en organisation som arbetar aktivt med att skapa en attraktiv arbetsplats för alla. Vår arbetsplats ska präglas av jämställdhet och mångfald med lika rättigheter och möjligheter för samtliga medarbetare och alla ska behandlas respektfullt.
- Ett aktivt arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor skapar förutsättningar att se, förstå, värdesätta och ta tillvara människors egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter oavsett kön, ålder, bakgrund och livssituation.
- Arbetsgivare och medarbetare har gemensamt ansvar för att uppmärksamma och motverka all form av såväl direkt som indirekt diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### 1.3 Vilka omfattas av planen

GSL:s Likabehandlingsplan gäller för samtliga medarbetare. Enligt diskrimineringslagen omfattas även arbetssökande, personer som gör en förfrågan om arbete, personer som gör yrkespraktik samt inhyrd/inlånad arbetskraft av förbudet mot diskriminering och repressalier. Enligt föräldraledighetslagen omfattas arbetssökande även av förbudet mot missgynnad behandling av skäl som har samband med föräldraledighet.

### 1.4 Ansvar

Styrelsen för GSL ansvarar för att bolagets Likabehandlingsplan följer den inriktning och de mål som kommunfullmäktige fastställer.

**Respektive affärsenhetschef** ansvarar för att arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor bedrivs i enlighet med denna plan samt att planen tas upp årligen på APT eller motsvarande.

**HR- specialist** driver och bevakar ämnesområdet och har en samordnande funktion samt arbetar fram planen i samverkan med Bolagsrådet.

**Alla medarbetare** ansvarar för att aktivt delta i bolagets arbete med frågorna samt att verka mot diskriminering i mötet med såväl kunder som kollegor.

## 2 Utgångspunkter

Likabehandlingsarbetet inom bolaget ska motverka all diskriminering genom att förändra och utveckla attityder och värderingar samt motarbeta diskriminerande strukturer. Diskriminering innebär att någon blir sämre behandlad än någon annan på grund av egenskaper som inte går att påverka.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter.

### 2.1 Diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder

Den innehåller sju diskrimineringsgrunder som reglerar förbud att missgynna någon utifrån:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

### 2.2 Fem områden för aktiva åtgärder

Lagen reglerar att vi som arbetsgivare ska förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare inom ramen för vår verksamhet. Det förebyggande arbetet ska ske i form av aktiva åtgärder som förebygger och motverkar diskriminering på arbetsplatsen. Arbetet ska genomföras inom fem olika områden:

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena arbete och föräldraskap

### 2.3 Former för förebyggande och främjande arbete

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1 - 3.

### 3 Arbetssätt

Enligt Diskrimineringslagen finns en skyldighet att arbeta systematiskt med aktiva åtgärd och skriftligen dokumentera enligt punkt 1 - 4. Här nedan följer en beskrivning av hur Göteborgs Stads Leasing AB ska arbeta för att leva upp till lagens krav.

Årliga arbetsuppgifter:

- Uppföljning av mål och statistik i förvaltningens samverkansgrupp/skyddskommittén.
- Uppföljning sker i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och i arbetet med löneöversyn.
- Dokumentation av uppföljningen sker senast i mars.
- Cheferna arbetar med aktiviteter kopplat till målen med stöd från HR.
- Bolagsledningen tar vid behov fram nya mål och aktiviteter i samverkan med bolagsrådet.

Arbetsuppgifter var tredje år:

- En fördjupad analys görs utifrån aktiva åtgärd punkt 1 - 3.
- Aktiviteter tydliggörs inom ramen för SAM (inklusive medarbetarenkäten) och lönekartläggningen.
- Likabehandlingsplanen revideras.

Var sker dokumenteringen?

- Mål och aktiviteter dokumenteras i Stratsys. Den årliga uppföljningen dokumenteras också i Stratsys.
- Den fördjupade analysen som ligger till grund för mål och aktiviteter dokumenteras i Stratsys.

### 4 Mål

Under planperioden har Göteborgs Stads Leasing AB följande tre mål som ligger i linje med målen i Göteborgs Stads plan för Jämställdhet 2019-2023:

1. Verka för en mer jämlik könsfördelning i organisationen. Öka andelen av underrepresenterat kön i våra arbetsgrupper.
2. Motverka osakliga löneskillnader. Osakliga löneskillnader som beror på kön skall på sikt upphöra.
3. Förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling med stöd av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## 5 Definitioner av olika begrepp

### **Diskriminering**

En kränkning eller sämre behandling av en person, där agerandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

### **Jämlikhet**

Avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från att alla människor har lika värde, oavsett kön, religion, sexuell läggning, ålder, klass osv.

### **Jämställdhet**

Ett tillstånd som råder när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och inflytande.

### **Mångfald**

Alla människors lika värde oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

### **Etnisk tillhörighet**

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

### **Utländsk bakgrund**

Anställda som är utrikes födda eller med utländskt medborgarskap.

### **Funktionsnedsättning**

Varaktig fysisk, psykisk eller begåvningsmässig begränsning av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

### **Sexuell läggning**

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

### **Sexuella trakasserier**

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

### **Kränkande särbehandling och trakasserier**

Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt.