



Beslutsunderlag

2021-10-13

Diarienummer

Handläggare

Magnus Svedmark

Telefon: 070-364 2110

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

Likabehandlingsplan för Försäkrings AB Göta Lejon 2021

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

- Att anta likabehandlingsplanen för 2021 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 2021 samt Göta Lejons affärsplan för 2021.

I förslaget till likabehandlingsplan finns en handlingsplan med aktiviteter och aktiva åtgärder 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 2021 samt Göta Lejons affärsplan för 2021.

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 2020) 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 2021

Magnus Svedmark

Annika Forsgren

Kommunikationsstrateg

VD



Likabehandlingsplan 2021 för Försäkrings AB Göta Lejon

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs Stads budget 2021 samt Göta Lejons affärsplan för 2021.

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 2020) så är bolaget begränsade vad gäller nyckeltal, men har ändå arbetat fram en åtgärdsplan som ska följas upp utifrån personalstatistik, medarbetarenkäter och arbetsmiljöronder.

Åtgärder 2020

En workshop med Seroy Ghazarian, utvecklingsledare inom mångfald och mänskliga rättigheter, från Intraservice hölls i oktober 2020. På mötet togs fyra förslag på aktiva åtgärder för 2021–2023 fram:

Arbetsförhållanden

- Undersök och analysera alla möjligheter att jobba hemma med/utan pandemi. Även arbetstider och flexibilitet. Finns det skillnader beroende på kön, ålder, etnicitet?
- Undersök hur den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön påverkas vid hemarbete.

Föräldraskap. Undersök och analysera arbetstider och flexibilitet. Finns det skillnader beroende på kön, etnicitet mm?

Höja kunskapsnivån /kompetenshöjning för alla om diskrimineringslagen, kränkningar och trakasserier.

Medarbetarenkäten 2020. Om det finns relevanta resultat om likabehandling i enkäten så ska bolaget lyfta in dessa punkter i planen för 2021.

Utvärdering av planen för 2020

Planen och aktiviteterna för 2020 utvärderades på ett verksamhetsmöte med alla medarbetare den 2 december 2020.

Inriktning 2021-2023

Under 2021–2023 ligger fokus på att arbeta med förslagen på aktiva åtgärder. Bolaget ska också göra en lönekartläggning för att se om det finns omotiverade löneskillnader.

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 20-01-01 – 20-12-31 i procent (190101–191231).

Kvinnor	Män	Totalt
1,1 (3,8)	0,6 (0)	1,1 (3,2)

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 flextid och alla medarbetare har möjlighet att arbeta hemifrån om situationen är sådan att de behöver det och att verksamheten fungerar.

Göta Lejon avser att 2021–2023 arbeta med förslagen till aktiva 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. 2020-12-31.

	Antal anställda	Medelålder
Kvinnor	11	52
Män	2	56
Totalt	13	52

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.

Göta Lejon har tre personer i ledande befattning, två kvinnor 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. 2020-12-31

Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt
56 138	63 699	57 302

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 det en rutin som ska användas vid kränkande särbehandling och trakasserier.

Handlingsplan 2021–2023

Åtgärder	Beskrivning	Ansvarig	Tid
Arbeta med förslagen till aktiva åtgärder för 2021–2023 som togs fram i oktober 2020.	Arbete på verksamhetsmöten eller andra bolagsmöten.	VD	2021–2023
Utbildning om aktiva åtgärder.	Föreläsning och workshop, Intraservice.	Teamledare Stöd	Q4 2021
Likabehandlingsplanen ska samordnas med bolagets arbete med aktiva åtgärder och SAM.	Arbetet ska samordnas inom ett dokument.	VD	2022
Följa upp och utvärdera arbetet.	På lämpligt verksamhetsmöte när arbetsmiljöarbetet utvärderas.	VD	December 2021.

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