

Likabehandlingsplan 2022

Inledning

Göteborg ska vara öppen för världen. Staden ska vara öppen för människors olikheter och behov. Våra verksamheter ska vara transparenta, serviceinriktade och lättillgängliga för alla. Vi ska genomgående hålla hög kvalitet och arbeta för en hållbar utveckling.

Staden har fyra gemensamma förhållningssätt som är en utfästelse gentemot dem vi är till för. Vi ska leverera jämställd och likvärdig service och tjänster till alla som bor i eller besöker staden. För att uppfylla detta uppdrag krävs också ett aktivt och processinriktat arbete med likabehandlingsplaner.

Stadens fyra förhållningssätt: Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för. Vi bryr oss. Vi arbetar tillsammans. Vi tänker nytt.

KF mål och uppdrag

Bolagets likabehandlingsplan är en del av Göteborgs Stads hållbarhetsarbete och integreras med Stadens mål och uppdrag gällande en öppen stad för alla, en jämställd stad och en attraktiv arbetsgivare. Göteborgs Stad har i sin roll som arbetsgivare ett stort ansvar för att skapa ett mer jämlikt Göteborg.

Göteborgs Stad ska främja likabehandling och arbeta systematiskt utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, se bilaga 1.

Verksamhetsplaner

Bolagets mål och uppdrag från staden bryts ner i bolagets ettåriga verksamhetsplan och beslutas varje år. Därefter tar respektive avdelning fram sin ettåriga verksamhetsplan med aktiviteter. Likabehandlingsplanen är en integrerad del i verksamhetsplanen.

Stadens förhållningssätt ligger till grund för bolagets kärnvärden som ska präglade oss och hur vi vill att våra kunder, samarbetspartners, medarbetare och andra intressenter ska uppfatta oss. Vi behöver vara utvecklingsinriktade, förtroendeskapande och skickliga på att bygga relationer.

Bolagets kärnvärden: nytänkande, pålitliga och lyhörda.

Ansvar och arbetssätt

HR-funktionen ansvarar för att samordna bolagets likabehandlingsplan och se till att den uppdateras. Årligen fattar ledningsgruppen och styrelsen beslut om likabehandlingsplanen i samband med att budget och verksamhetsplanen beslutas.

Likabehandlingsplanen uppdateras och beslutas årligen utifrån ändrade lagkrav och förändrade mål från Göteborgs Stad och bolagets verksamhetsplan.

Aktiviteter kopplat till likabehandlingsplanen fördelas till olika avdelningar som ansvarar för planering, genomförande och uppföljning. Uppföljning sker i samband med ordinarie verksamhetsuppföljningen.

Förslag till nya aktiviteter och uppföljning av föregående års aktiviteter samverkas årligen i bolagets Samverkansråd.

Lagkrav och styrande dokument

Likabehandlingsplanen behandlar två lagar: Diskrimineringslagen och Föräldraledighetslagen

Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Alla diskrimineringsgrunder omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder. En lönekartläggning ska genomföras årligen.

Lagen innehåller ett förbud mot diskriminering inom en rad olika samhällsområden, till exempel arbetsliv, utbildning, hälso- och sjukvård, handel med varor, tjänster och bostäder. Inom arbetslivet och utbildningsområdet ställer lagen också krav på att arbetsgivare och utbildningsanordnare bland annat ska bedriva ett arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Föräldraledighetslagen innehåller ett förbud för arbetsgivare att missgynna en arbetstagare eller arbetssökande som är, ska vara eller har varit föräldraledig. Skyddet omfattar även tillfällig föräldraledighet för vård av sjukt barn (så kallad VAB).

Arbetsgivarens aktiva åtgärder

Arbetsgivare ska se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det innebär att arbetsgivaren ska undanröja förhållanden som direkt motverkar lika rättigheter och möjligheter för anställda och framtida anställda.

Utöver kravet på aktiva åtgärder finns ett förbud mot diskriminering av till exempel anställda och sökanden. Förbudet mot diskriminering i arbetslivet är brett. Det omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och många olika situationer i arbetslivet som man kan befinna sig i.

Bilaga 1: 7 diskrimineringsgrunderna

Kön

Alla kvinnor och män ska ha lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Detta innebär till exempel lika möjligheter att utvecklas i jobbet, att lönerna ska vara jämställda, att man ska slippa utsättas för trakasserier. Jämställdhet mellan könen betonas särskilt i Diskrimineringslagen som ställer krav på lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner.

Etnisk tillhörighet

Alla har en etnisk tillhörighet. Enligt lagen är etnisk tillhörighet kopplat till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Var och en har rätt att bestämma sin egen etniska tillhörighet. Många har flera etniska tillhörigheter, en person som är född i Sverige kan vara både svensk och same, svensk rom eller något annat. Lagen ställer krav på ett målinriktat arbete med aktiva åtgärder kopplade till etnisk tillhörighet.

Religion eller annan trosuppfattning

Annan trosuppfattning innebär någon annat än religion men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar inkluderas inte i begreppet. Vad som däremot omfattas av begreppet annan trosuppfattning, eftersom de är jämförbara med religion, är buddism, ateism och agnosticism. Lagen ställer krav på ett målinriktat arbete med aktiva åtgärder kopplat till religion och annan trosuppfattning.

Könsidentitet eller könsuttryck

I Diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck är förbjuden. Med det menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck och syftar på en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön. Alla människor har en könsidentitet och könsuttryck.

Sexuell läggning

Homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning (förmågan att bli kär, förälskad i och attraherad av andra människor).

Funktionsnedsättning

Enligt Diskrimineringslagen är diskriminering som har samband med funktionshinder förbjuden. Enligt lag är funktionshinder varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppet funktionsnedsättning för att tydliggöra att det är något som en person har, inte något som en person är. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Andra kan förväntas bli ett hinder i samhället i framtiden som till exempel HIV, cancer eller MS (Multipel skleros). Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse. Du är alltså skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning.

Ålder

Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.

Bilaga 2 - Definitioner

Mångfald

Den blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete och kvalitet.

Likabehandling

Likabehandling betyder att alla medarbetare har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i arbetslivet, samt att medarbetarnas kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika påverka utvecklingen inom Göteborgs Stad.

Direkt diskriminering

Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering

Någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Kränkande särbehandling

Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar vilka under en längre tid riktas mot utpekade enskilda arbetstagare och på ett personligt kränkande sätt ställer dem utanför arbetsgemenskapen. Exempel på kränkande särbehandling kan vara undanhållande av information, förtal, utfrysning, medvetna förolämpningar eller mobbning. Det gemensamma för trakasserier och kränkande särbehandling är att en person förolämpas, hotas, kränks eller blir illa behandlad. Trakasserier, till skillnad från kränkande särbehandling, kan röra sig om en enstaka händelse.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.