



# Jämställdhets- & mångfaldsplan 2022

Got Event AB

## 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. Jämställdhets -och mångfaldsplanen visar på medarbetares lika rättigheter och möjligheter. Planen revideras årligen och presenteras för 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 i det dagliga arbetet. Diskrimineringsförbudet 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 genom utveckling av våra verksamheter. Det vill säga, 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.

## 3. Vad innebär arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder?

Arbetsgivarens aktiva åtgärder omfattar nedanstående områden som hanteras fortlöpande under året:

- 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 samt mångfald
- 7) Att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- 8) Att genomföra årliga lönekartläggningar

## 4. Arbetet sker i fyra steg

Arbetsgivaren ska arbeta systematiskt i framtagandet av aktiva åtgärder, se figur på följande sida.

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



Figur 1: Modell för systematiskt arbete

## 5. 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.

## 6. Utvärdering/analys 2021

### 6.1 Arbetsförhållanden

Övertid, skyddsutrustning, ledarskapet, trakasserier

Under första halvan av 2021 var fortfarande många medarbetare korttidspermitterade, vilket inneburit ett förändrat arbetssätt för flertalet. Bolaget har följt stadens och Folkhälsomyndighetens direktiv med att uppmana till hemarbete där verksamheten så tillåter. Hemarbete, korttidspermittering samt förändrat arbetssätt har ställt nya krav på ledarskap och medarbetarskap.

HR har hjälpt till med att fånga upp frågor och har stöttat cheferna med checklistor och dialogmaterial. Målsättningen har varit att tydliggöra ansvarsfrågan för chefer och skapa möjlighet till dialog mellan medarbetare och chef. Chefer har ansvar för att arbetsmiljön är tillfredsställande även när arbete sker i hemmet. En nära dialog mellan chef och medarbetare är ett måste för att gemensamt kunna fånga de arbetsmiljöfrågor som behövs åtgärdas och skapa en säker arbetsmiljö i hemmiljön.

Många möten har blivit digitala inklusive APT, som varit än viktigare när de yttre omständigheterna varit speciella under pandemin.

Under försommaren genomfördes en kartläggning av den psykosocialarbetsmiljön under korttidspermitteringen. Resultatet visar att det i vissa fall varit svårt att prioritera arbetsuppgifter, vilket skapat viss stress och frustration då fritid och arbete flyter ihop. Medarbetare saknar kontakt med kolleger samt upplever en ökad grad av oro för framtiden. Synpunkter har sammanställts och återkopplats till chefer. I de kartläggningar som gjorts under pandemin har vi inte genomfört analys ur ett könsperspektiv vilket vi ser som ett förbättringsområde till 2022.

Utifrån resultatet från medarbetarenkäten 2020 visar indexet *ledarskap* på 73 i jämförelse med 2019 då det var 72. Detta kan tolkas som att trots de stora påfrestningarna som varit, har medarbetare bedömt att cheferna hanterat situationen bra. Fokus har lagts på bolagsgemensam kommunikation för att alla ska känna sig uppdaterade och involverade.

Sjukfrånvaron har varit mycket låg under korttidspermitteringen. Per augusti var den ackumulerade sjukfrånvaron 1,7%. Kvinnor har något högre sjukskrivning än män.

### **Ledarskapet**

En del i att arbeta med arbetsförhållanden är att utveckla och stärka cheferna i sina roller.

Vårt chefs- och ledarutvecklingsprogram påbörjades 2019 och är planerat att pågå fortlöpande. Intentionen med chefs- och ledarskapsprogrammet är att tydliggöra förväntningar och krav på våra chefer, höja kompetensnivån samt öka tryggheten i rollen som chef.

I och med pandemin, och att vi inte kunnat samlas fysiskt, har möten och utbildningar skett mestadels digitalt. Under perioden har vi tagit del av stadens digitala chefsutbildningar, "Iknow" och haft dessa utbildningar som underlag för gemensam dialog på Chefsforum som genomförs månadsvis.

Resultatet från Chefsenkäten 2020 visar på ett HME (Hållbart medarbetar-engagemang) på 86 i jämförelse med HME 2019 som visade på 84. Trots att det har ställts förändrade krav på cheferna under pandemin så det inte påverkat cheferna i någon större utsträckning.

### **Trakasserier**

Resultatet från medarbetarenkäten 2020 visar fortfarande på att oacceptabelt många upplever sig kränkta och trakasserade (men färre än 2019 kan påpekas) Bolaget har en framtagen handlingsplan om hur medarbetare och chefer ska agera vid trakasserier och kränkningar. Enligt bolagets systematiska arbetsmiljöarbete ska denna fråga diskuteras och lyftas fram minst en gång per år i respektive APT forum.

Under året har vi bjudit in chefer och ledare till en inspirationsföreläsning i ämnet mångfald och inkludering. Vi har på ett Chefsforum reflekterat över frågan kring vilken jargong vi har på arbetsplatsen och vad det kan innebära för nya medarbetare.

## **6.2 Bestämmelser om praxis om löner och andra anställningsvillkor**

Kriterier för lönesättning, löneförmåner och bonussystem

### **Utvärdering analys 2021**

Utifrån resultatet från medarbetarenkäten är detta fortfarande ett utvecklingsområde. Medarbetare upplever fortfarande att det finns en otydlighet kring lönekriterierna och bristfällig motivering av lön.

Lönehanteringen har under 2021 flyttats över till Intraservice vilket innebär ett omtag inom fler områden såsom löneredovningsarbetet. Löneförmånerna som gäller för bolaget gäller alla som har en månadsanställning på samma villkor som staden i övrigt. Bolaget tillämpar inget bonussystem.

## **6.3 Rekrytering och befordran**

Vilken typ av kompetens krävs för arbetsuppgifterna?  
Granska hur rekryteringen går till.

### **Utvärdering analys 2021**

När det gäller rekryteringar till månadsanställningar, överstigande sex månader, följer bolaget stadens fastställda rekryteringsprocess. HR är involverad i samtliga rekryteringar och säkerställer att bolaget arbetar efter en kompetensbaserad rekrytering där ingen ska diskrimineras. Under det gångna året har det varit rekryteringsstopp, vilket innebär att det varit liten påverkan på bemanningen.

Rekrytering av timavlönade genomförs av ett antal personer i organisationen som kallar in timpersonal efter ansvarsområde och behov. Det pågår ett stort verksamhetsutvecklingsarbete med att säkerställa att alla som kallar in timavlönade följer en beslutad process, att samtliga timavlönade hanteras på ett likvärdigt sätt samt att mångfalden i grupperna kan ökas. Målsättning är att skapa en organisation med hög tolerans för olikheter där olikheter berikar och mångfald är en tillgång.

Under 2021 har Got Event tillsammans med Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, skapat möjlighet för ca 140 ungdomar att feriearbeta på arenorna. Av dessa ungdomar var det 35% flickor och 65% pojkar. Orsaken till fördelningen är dels att många fler pojkar som sökt, dels så lottades arbetsplatserna ut av ArbVux. Sammansättningen av pojkar och tjejer har därför speglat hur fördelningen av ansökningar sett ut.

Vid Arb Vux utlottning av platserna ser de även till att ungdomarna kommer från olika områden i staden. Här ser vi en möjlighet att göra en skillnad och utveckla relationer samt förståelse för varandra genom att ha sociala aktiviteter och teambuilding övningar.

Feriearbete är för många ungdomar en första introduktion till arbetslivet med allt vad det innebär med att passa tider, samarbeta, utföra arbetsuppgifter etc. Vissa ungdomar har vi sedan rekryterat in för extraarbete i Got Events ordinarie verksamhet.

#### **6.4 Utbildning och kompetensutveckling**

I samband med det årliga medarbetarsamtalet ska chef och medarbetare gå igenom befattningsbeskrivning samt specifik uppdragsbeskrivning för att säkerställa att det finns en samsyn i tjänstens innehåll. Vid samtalet förs det dialog kring vilken kompetens medarbetaren har samt vad som kan tillföras. En utvecklingsplan ska tas fram tillsammans.

Resultatet från medarbetarenkäten 2020 visar på ett index på 64 när det gäller *utveckling och förnyelse*. Detta index visar bland annat på hur medarbetarna uppfattar att vi som arbetsgivare tar tillvara på medarbetarnas kompetens samt huruvida medarbetare upplever att de får den kompetensutveckling som behövs för att göra ett bra arbete. Vi ligger här på samma resultat som vid tidigare mätningar och vi ser det som ett fortsatt utvecklingsområde för 2022.

#### **6.5 Möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap**

##### **Utvärdering och analys 2021**

JÄMIX rapporten 2020 visar på att män tar ut föräldraledighet i större omfattning än kvinnor på bolaget. Tidigare undersökning visar på att de flesta upplever att bolaget har skapat bra förutsättningar för att förena föräldraskap och förvärvsarbete men det fanns fortfarande synpunkter på hur vi t ex planerar in möten, förväntad tillgänglighet för konferenser med mera.

#### **6.6 Främja jämn könsfördelning, mångfald**

##### **Utvärdering och analys 2021**

Arbetsgivaren ska främja en jämn könsfördelning och då är uppföljning av statistik en viktig del i att driva förändringsarbete.

Bland tillsvidareanställda på bolaget ligger fördelningen på 59% män respektive 41% kvinnor. Om alla tillsvidarebefattningar delas upp i 7 olika yrkesgrupper; Evenemang, Sälj & marknad, Arenaservice, Teknik, Badmästare, Adm/ direktions

och Chefer, uppnår fyra av dessa en könsfördelning på 60/40. Arenaservice och Teknik har en övervägande andel män.

Etnisk tillhörighet är ej möjlig att följa upp på våra tillsvidareanställda då vi har för få svarande för att få könsuppdelad statistik.

Got Event har ett stort antal timavlönade som är grupperade inom olika tio olika arbetsområden. Två av dessa är jämställda vilket är en minskning från föregående resultat. Vi har en tydlighet i att dessa grupper ska uppnå en jämn könsfördelning. Medelåldern för våra timavlönade är 37,5 år men variationen är stor mellan de olika grupperna.

## **6.7 Genomföra årlig lönekartläggning**

### **Utvärdering analys 2021**

Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Arbetsgivare med minst tio anställda ska även dokumentera arbetet med kartläggningen. Syftet med den årliga lönekartläggningar är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Om det finns andra anställningsvillkor, såsom tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och liknande, ska även detta omfattas av kartläggningen.

Got Event genomför årligen lönekartläggning.



## Aktiva åtgärder 2022

Aktiva åtgärder 2022	Syfte	Ansvarig	Tidplan
Chefskapet- Fortsatt chefs- och ledarutveckling- Ett område är mångfald och inkludering	Stärka chefer i sin roll som kultursättare	VD plus HR	September 2022
APT skapar förutsättning för delaktighet och inflytande- Dialog kring medarbetaransvaret i inkludering	Medvetandegöra normer och värderingar som gäller på bolaget via dialog och utbildningar. Minska antalet som upplever sig kränkta och trakasserade utifrån resultatet från medarbetarenkäten	Ansvarig chef	September 2022
Medarbetarenkät bland alla timavlönade.	Få bättre återkoppling på hur timavlönade upplever Got Event som arbetsgivare och vad som kan utvecklas.	HR	Maj 2022

Aktiva åtgärder 2021	Syfte	Ansvarig	Resultat
Utveckla nuvarande löneprocess	Utveckla förståelsen och förtydliga lönekriterierna samt motivering till lön	Ansvarig chef samt HR	Följs upp i Medarbetarenkäten 2022

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Resultat
Utbilda och säkerställa att "kallarna" rekryterar och bemannar enligt beslutad process.	Nå ett gemensamt arbets sätt.	"Kallarna" plus HR	September 2022
Ta emot ferieungdomar	Skapa förutsättningar för ungdomar att komma ut i arbetslivet samt utveckla mötet och förståelsen mellan ungdomar från hela staden	HR tillsammans med platschefer	September 2022

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Resultat
Alla medarbetare ska ha en utvecklingsplan	Utveckla och behålla medarbetare samt fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare.	Respektive ansvarig chef. HR följer upp	Maj 2022

<b>Aktiva åtgärder</b>	<b>Syfte</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Resultat</b>
Dialog med medarbetare som går på föräldraledighet	Som arbetsgivare ska vi ha en dialog mellan chef och anställd inför föräldraledigheten om hur kontakten och förutsättningarna skall fungera under ledigheten. God arbetsgivare - hållbart arbetsliv.	Respektive ansvarig chef. HR följer upp	September 2022

<b>Aktiva åtgärder</b>	<b>Syfte</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Resultat</b>
Årligen genomlysa lönesättningen	Säkerställa att vi inte diskriminerar vid lönesättningen utifrån kön.	HR	September 2022