



2016-10-18

Punkt 9: Jämställdhets- och mångfaldsplan 2017

Förslag till beslut i styrelsen

att anteckna Jämställdhets- och mångfaldsplan 2017



Jämställdhet och mångfaldsplan 2017

1. Inledning

Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs stads budget 2017 samt bolagets affärsplan är utgångspunkter för jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Denna plan har ett arbetsgivarperspektiv. Det innebär att den fokuserar på förhållandet mellan medarbetare och arbetsgivare och även mellan medarbetare.

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 diskrimineringsgrunderna beaktas i målsättningen.

På grund av Göta Lejons antal medarbetare (13 medarbetare 2016) så blir vi begränsade vad gäller nyckeltal, men har ändå arbetat fram en åtgärdsplan som ska följas upp utifrån en del personalstatistik samt medarbetarenkäter/arbetsmiljöronder.

2. Mål

Mål och uppdrag ur Göteborg stads budget 2017

- Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra
- Talarstatistik ska utföras under nämnd- och styrelsemöte minst tre gånger för att synliggöra könsskillnader. Statestiken ska bifogas protokoll
- Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra
- Andelen chefer födda utanför Norden ska öka kraftigt och aktivt följas upp
- Andelen kvinnliga chefer inom manligt dominerade verksamheter ska överstiga andelen kvinnor inom samma verksamhet.
- Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet skall gälla ur både invånar- och medarbetarperspektiv.

3.Områden

Arbetsförhållanden

I diskrimineringslagen beskrivs arbetsgivarens ansvar för arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska genomföra åtgärder för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. 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, repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella trakasserier.

Göta Lejon har bara heltidsanställd, tillsvidareanställd samt månadsanställd personal, inga deltider eller timanställningar.

Sjukfrånvaro 160101-160831(150101-150831)

Kvinnor	Män	Totalt
0,4% (1,0%)	2,6% (0%)	0,7% (0,9%)

Föräldraskap och förvärvsarbete

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 det fungerar med verksamheten.

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. Genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska arbetsgivaren främja 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.

Andelen födda utanför Norden samt andelen kvinnor ska öka på chefsnivå är också ett av stadens prioriterade mål.

	Antal anställda	Medelålder
Kvinnor	11	51
Män	2	55
Totalt	13	51

Göta Lejon kommer i alla rekryteringar att beakta mångfaldsperspektiven och vid likvärdiga kvalifikationer kommer underrepresenterat kön anställas. Vid de anställningar som har gjorts senaste åren har dock kvinnor anställts eftersom de i högre grad har matchat kravprofil. (Vi har intervjuat ungefär samma antal kvinnor som män till de lediga befattningar vi har haft).

Göta Lejon har två personer i ledande befattning, en kvinna 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.

Ett prioriterat mål i Göteborgs stad är att osakliga löneskillnader inte får förekomma.

Göta Lejon har 11 medarbetare och de har olika befattningar. Under våren 2015 gjordes en arbetsvärdering av alla befattningar. Efter arbetsvärderingen/lönekartläggningen har även gjorts justeringar på lön för de befattningar som ligger för lågt jämfört med löneläget för den typen av befattning. Eftersom grupperna är så små redovisas bara övergripande lönestatistik.

Medellön 2016

Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt
52 606	57 195	53 371

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

Under 2014 implementerade vi stadsdelarnas riktlinjer vid kränkande särbehandling och trakasserier.

Handlingsplan 2017

<i>Vad ska uppnås</i>	<i>Åtgärder</i>	<i>Ansvarig</i>	<i>Tidplan</i>
<i>Kompetensförsörjning Kort- långsiktigt</i>	<i>Utarbeta Kompetensförsörjningsplan</i>	<i>VD/HR</i>	<i>2017</i>
<i>Likabehandling</i>	<i>Ta fram/uppdatera likabehandlingsplan för Göta Lejon</i>	<i>VD/HR</i>	<i>2017</i>
<i>Talarstatistik</i>	<i>Planera in tre styrelsemöten under 2017 för förandet av talarstatistik</i>	<i>Ordförande/VD</i>	<i>2017</i>