

Likabehandlingsplan 2017-2019

2016-10-13

Ansvar och arbetssätt

HR-funktionen ansvarar för att ta fram likabehandlingsplanen och hålla den uppdaterad. Ledningsgruppen fattar beslut om planen i samband med att budget och affärsplan beslutas. Likabehandlingsplanen beslutas sedan i styrelsen.

Planen är treårig men uppdateras varje år efter ändrade lagkrav och förändrade mål från Göteborgs Stad och verksamheten. Målen fördelas till relevant avdelning som ansvarar för att bryta ner dem till aktiviteter i samband med verksamhetsplaneringen. Uppföljning av mål, aktiviteter och nyckeltal sker i den ordinarie verksamhetsuppföljningen.

Förslag till nya aktiviteter och uppföljning av föregående års aktiviteter och nyckeltal samverkas i samverkansrådet.

Lagkrav och styrande dokument

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. Förändringar i diskrimineringslagen träder i kraft den 1 januari 2017. En nyhet är att alla diskrimineringsgrunder omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder, vilket är en utvidgning jämfört med tidigare. En annan nyhet är att lönekartläggningar 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.

Mål och uppdrag från KF:s budget

Förutom lagkraven ovan ska vi också förhålla oss till målen från Kommunfullmäktiges budget. Utifrån de prioriterade målen i kommunfullmäktiges budget har sedan Parkeringsbolagets styrelse formulerat sitt Mål- och inriktningsdokument.

Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy

I policyn formuleras begreppet "Göteborg – en stad för alla" vilket innebär att Göteborg ska vara en öppen och attraktiv stad fri från alla sorter av diskriminering. Vi som arbetar i staden har olika uppdrag men ett gemensamt ansvar för att skapa de bästa möjliga förutsättningar för alla som bor, arbetar, verkar i eller besöker Göteborg.

Stadens gemensamma förhållningssätt

Stadens gemensamma förhållningssätt 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.

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

Affärsplan och verksamhetsplaner

Vårt uppdrag och målen från staden bryts ner i bolagets treåriga affärsplan som uppdateras och beslutas varje år i oktober. När affärsplanen beslutats tar respektive avdelning fram sin ettåriga verksamhetsplan med aktiviteter. Häri ingår också att bryta ner likabehandlingsplanens mål till aktiviteter.

Stadens förhållningssätt ligger till grund för de 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 – nytänkande, pålitliga och lyhörda.

KF prioriterade mål	Uppdrag
De mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla stadens verksamheter.	Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet ska gälla ur både invånar- och medarbetarperspektiv
Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra.	Talarstatistik ska föras under nämnd- och styrelsemöten minst tre gånger för att synliggöra könsskillnader. Statistiken 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.
Styrelsens mål- och inriktningsdokument:	
KF-mål	Uppdrag
Alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling	En likabehandlingsplan ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder under 2017. Arbetet ska gälla både ur invånar- och medarbetarperspektiv.
	Kundnöjdheten i kontakt med bolaget ska fortsätta vara på hög nivå och om möjligt ytterligare öka.
	Tillsammans med trafikkontoret och social resursförvaltning ta fram rutin där mänskliga rättigheter beaktas för flyttning av fordon på ytor avsedda för parkering men som används till boplatser.
Den strukturella könsdiskrimineringen skall upphöra.	Konceptet "jämskörd parkering" ska fortsätta tillämpas och finnas med i underlaget för beslut om ny- och ombyggnationer och underhållsplaner.
Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska minska.	Alla som arbetar med rekrytering och upphandling av tjänster ska utbildas i normkritik i samarbete med nämnden för Intracervice.
	Satsning på de anställda som har lägst löner om det finns osakliga löneskillnader.
Parkeringsbolagets plan:	
Rekrytering	Verka för att personer oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ges möjlighet att söka lediga anställningar.
	Verka för att andelen medarbetare av det underrepresenterade könet ökar inom olika arbeten.
	Alla anställda ska ges samma möjligheter till kompetensutveckling samt möjligheter att åta sig utvecklande, ansvarsfulla och kvalificerade arbetsuppgifter.

Arbetsförhållanden	Arbetsförhållandena ska passa alla anställda oavsett, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
Arbete och föräldraskap	Underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap.
Trakasserier	Förebygga förekomsten av kränkande särbehandling och/eller trakasserier på arbetsplatsen.
Invånar- och kundperspektiv	Vi ska leverera jämställd och likvärdig service och tjänster till boende, besökare och verksamma i staden.