



Beslutsunderlag

2022-10-10

Diarienummer

Handläggare

Magnus Svedmark

Telefon: 031-386 5502

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

Likabehandlingsplan för Försäkrings AB Göta Lejon 2022-23

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

- Att anta likabehandlingsplanen för 2022-23 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 2022 samt Göta Lejons affärsplan för 2022.

I förslaget till likabehandlingsplan finns en handlingsplan med aktiviteter och aktiva åtgärder som föreslås genomföras under åren samt en tidplan och uppgifter om ansvariga för aktiviteterna.

Ärendet

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs Stads budget 2022 samt Göta Lejons affärsplan för 2022.

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 (12 medarbetare 2021) så är vi begränsade vad gäller nyckeltal, men har ändå arbetat fram en åtgärdsplan som ska följas upp utifrån personalstatistik, medarbetarenkäter och arbetsmiljöronder.

Bolagets bedömning

Bolaget är skyldig att ha aktiva åtgärder mot diskriminering och väljer att presentera det i en likabehandlingsplan.

Bilagor

1. Likabehandlingsplan för Försäkrings AB Göta Lejon 2022-23

Magnus Svedmark

Annika Forsgren

Kommunikationsstrateg

VD



Likabehandlingsplan 2022-23 för Försäkrings AB Göta Lejon

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs Stads budget 2022 samt Göta Lejons affärsplan för 2022.

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 2021) så är bolaget begränsade vad gäller nyckeltal, men har ändå arbetat fram en åtgärdsplan som ska följas upp utifrån personalstatistik, medarbetarenkäter och arbetsmiljöronder.

Aktiva åtgärder 2021-23

En workshop med Serroj 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. Aktiviteterna för 2021-23 diskuterades på ett verksamhetsmöte med alla medarbetare den 2 december 2020 och föreslogs bli:

Arbetsförhållanden

- Undersök och analysera allas 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 arbetet 2021

En diskussion och utvärdering av de två första punkterna, se nedan, gjordes på verksamhetsmötet den 18 november 2021:

- **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?

Medarbetarna tyckte inte att det fanns skillnader beroende på kön, etnicitet mm. Hemmaarbetet påverkar dock äldre och yngre samt nyanställda på olika sätt. Småbarnsföräldrar har generellt haft en flexibel situation medan äldre medarbetare möjligen blivit stillasittande vid hemarbetsplatsen något mer. Nyanställda har fått träffa sina nya kollegor i mindre grad än vanligt.

Vid verksamhetsmöte 17 december 2021 hölls en utbildning av Seroj Ghazarian, Intraservice, kring likabehandling och mänskliga rättigheter.

Det fanns inga relevanta resultat i medarbetarenkäten 2020 som behövde tas med i planen.

Inriktning 2022-2023

Under 2022–2023 ligger fokus på att arbeta vidare 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 21-01-01 – 21-12-31 i procent (200101–201231).

Kvinnor	Män	Totalt
1,7 (1,1)	0,4 (0,6)	1,5 (1,1)

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 upp till halvtid om situationen är sådan att de behöver det och att verksamheten fungerar.

Göta Lejon avser att 2022–2023 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. 2021-12-31.

	Antal anställda	Medelålder
Kvinnor	11	52
Män	2	57
Totalt	12	53

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. I slutet av året anställdes en man som kundansvarig. Tjänsten tillträdde dock i januari 2022.

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

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.

Tidigare arbetsvärderingar enligt BAS-modellen har inte visat på några osakliga skillnader mellan könen. En lönekartläggning ska göras 2022.

Tabell 3. Medellön i kronor för heltidsanställda. 2021-12-31

Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt
59 233	65 299	60 235

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 har Göta Lejon en rutin som ska användas vid kränkande särbehandling och trakasserier. Kränkningar kan även anmälas i Göteborgs Stads IA-system som Göta Lejon är anslutet till sen januari 2022. Särskild information om detta gavs vid årsskiftet samt av HR-specialist vid verksamhetsmöte i oktober.

Handlingsplan 2022–2023

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

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