



Jämställdhets- & mångfaldsplan
2023
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 ska fungera 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- & mångfaldsplanen visar på medarbetares lika rättigheter och möjligheter och den revideras och fastställs årligen av 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. Diskrimineringsförbuden 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 krav:

- Att fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom följande fem områden:

- 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 i fyra steg

Arbetsgivaren ska arbeta med fyra steg i framtagandet av aktiva åtgärder, som utgör ett kontinuerligt pågående arbete som visas i figuren (sid 4)

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



5. Fem 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 förvärsarbete och föräldraskap.

Nedan följer alla områden tillsammans med kartläggning och åtgärder inom de fem olika områdena.

Utvärdering/analys 2022

5.1 Arbetsförhållanden

Övertid, skyddsutrustning, ledarskapet, trakasserier

Året inleddes med fortsatta restriktioner på grund av pandemin, vilket ledde till att ett antal evenemang blev inställda. Därefter i april släpptes äntligen restriktionerna och verksamheten kunde börja planera och genomföra evenemang igen. Evenemangskalendern blev nu fullbokade med både planerade evenemang för 2022 men också vissa andra evenemang som blivit inställda under pandemin. Allting tyder på att 2022 går mot ett rekordår.

Verksamheten kom i gång med stor kraft på relativt kort varsel. Det visade sig att det var ett mycket lyckat drag att vi inte hade varslat medarbetare utan försökt



behålla kompetensen i möjligaste mån och tillämpat korttidspermittering samt erbjudanden om att gå i tidigare pension för personer äldre än 63 år. Detta innebar att vi snabbt kunde växla upp till ordinarie verksamhet trots en något minskad personalstyrka. Medarbetarnas motivation att komma i gång med evenemangen igen var en viktig faktor.

Sjukfrånvaron var extremt låg under korttidspermitteringen. Anledningen kan bero på att korttidspermittering och hemarbete i många fall inneburit att man inte exponerats för sjukdom och sjukskrivit sig i samma utsträckning som under vanliga omständigheter. Man kan också ha arbetat hemifrån vid lättare förkylning och inte sjukskrivit sig.

Det går att utläsa att kvinnor fortfarande har högre sjukskrivning än män vilket följer samhällets trend i stort. Vi har bevakning och dialog på individnivå samt rehabplan vid behov.

Efter återgången till arbetsplatsen har bolagsledningen beslutat att en viss del av arbetet även fortsättningsvis kan förläggas hemifrån om så arbetet tillåter. Chefer har ett ansvar för att arbetsmiljön är tillfredsställande när arbetet sker från hemmet. En nära dialog mellan chef och medarbetare är en förutsättning för att skapa en säker och trygg arbetsmiljö även hemma.

Utifrån resultatet från medarbetarenkäten 2021 visar indexet *ledarskap* på 74 i jämförelse med 2020 då det var 73. Detta kan tolkas som att trots de stora påfrestningarna som bolaget gått igenom i samband med pandemin, har medarbetare bedömt att bolaget och cheferna hanterat situationen bra.

Ledarskapet

En del i att arbeta med arbetsförhållanden och arbetsmiljön 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.

Resultatet från Chefsenkäten 2021 visar på ett HME (Hållbart medarbetarengagemang) på 83 i jämförelse med HME 2020 som visade på 84. Trots att det har ställts förändrade krav på cheferna under pandemin så har det inte påverkat chefernas syn på sitt uppdrag och förutsättningarna för att utöva sitt ledarskap i någon större utsträckning.

Trakasserier

Resultatet från medarbetarenkäten 2021 visar fortfarande på att oacceptabelt många upplever sig kränkta och trakasserade. Resultatet ligger på samma nivå som 2020 när det gäller trakasserier från kollega eller chef, (11 stycken).

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. HR stöttar bland annat genom utbildning inklusive introduktionsutbildning för nyanställda och timpersonal.

5.2 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. Vi har gjort vissa förflyttningar på nöjdhetsskalan men medarbetare upplever fortfarande att det finns en otydlighet kring lönekriterierna och bristfällig motivering av lön.

Samma villkor gäller för alla som har en månadsanställning i bolaget. Bolaget följer stadens friskvårdsförmåner (Benify). Bolaget tillämpar inget bonussystem.

5.3 Rekrytering och befordran

Vilken typ av kompetens krävs för arbetsuppgifterna?

Granska hur rekryteringen går till.

Utvärdering analys 2022

När det gäller rekryteringar till månadsanställningar, överstigande sex månader, följer vi stadens fastställda rekryteringsprocess. HR är alltid involverad i alla rekryteringar och har ett ansvar att säkerställa att bolaget arbetar efter en kompetensbaserad rekrytering där ingen ska diskrimineras. Under första delen av 2022 var det rekryteringsstopp men efter att restriktionerna upphört påbörjades ett omfattande bemanningsarbete med många rekryteringar.

Rekrytering av timavlönade ligger på att antal personer i organisationen som kallar in timpersonal vid behov. Det pågår ett stort verksamhetsutvecklingsarbete med att säkerställa att alla som kallar in timavlönade följer en beslutad process samt att vi hanterar alla timavlönade på ett likvärdigt sätt och arbetar för att öka mångfalden i grupperna. Målsättning är att skapa en organisation med hög tolerans för olikheter och att alla ser olikheter och mångfald som en tillgång.

Under 2022 har Got Event tillsammans med Arbetsmarknads-
vuxenutbildningsförvaltningen skapat möjlighet för ca 90 ungdomar att feriearbete på våra arenor. Av dessa ungdomar var det 33% flickor och 67% pojkar. Det var betydligt fler pojkar som sökte till dessa tjänster och därefter lottades arbetsplatserna ut av Arb Vux. Sammansättningen av pojkar och tjejer har därför speglat hur fördelningen av ansökningar sett ut.

Vid Arb Vux utlottning av platserna säkerställer de att ungdomarna kommer från olika områden i staden. Här ser vi en möjlighet att göra en liten skillnad med att utveckla relationer och förståelse för varandra genom att ha sociala aktiviteter samt team-building övningar.

Feriearbete är för många ungdomar en första introduktion till arbetslivet med allt vad det innebär med att passa tider, samarbeta, utföra arbetsuppgifter etc. Några ungdomar har vi sedan rekryterat in för extra arbete på Got Event.

5.4 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 ska det föras en dialog kring vilken kompetens medarbetaren har samt vad som kan tillföras. En utvecklingsplan ska tas fram tillsammans. Under 2022 följde vi upp att alla medarbetare har en utvecklingsplan.

Resultatet från medarbetarenkäten 2020 visar på ett index på 64 när det gäller *utveckling och förnyelse*. Detta index tas enbart fram vartannat år så därav finns inget resultat för 2021. Indexet visar bland annat på hur medarbetarna uppfattar att vi som arbetsgivare tar vara på medarbetarnas kompetens samt huruvida medarbetare upplever att de får den kompetensutveckling som behövs för att göra ett bra arbete. Frågan är viktig att fånga och beroende på resultatet från kommande enkät 2022 kommer arbetet att fortsätta.

Inom detta område finns ingen könsuppdelad statistik att tillgå då vi har för få svarande för att få det i vår rapport.

5.5 Möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Utvärdering och analys 2021

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 till exempel planerar in möten, förväntad tillgänglighet för konferenser.

Bolaget har en rutin inför att medarbetare går hem för att vara föräldraledig och då diskuteras bland annat hur arbetsgivare och arbetstagare önskar hålla kontakten under ledigheten.

5.6 Främja jämn könsfördelning, mångfald

Utvärdering och analys 2022

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

Got Event har ett stort antal timavlönade som är grupperade i 6 olika arbetsområden. Fyra av dessa sex grupper är jämställda (ligger inom spannet 40/60) vilket är en ökning från föregående års resultat. När det gäller ålder är det 40% som är äldre än 50 år, 44% är yngre än 34 år. Medelåldern för våra timavlönade är 42 år. Det är stor variation mellan de olika grupperna av timavlönade.

Bland tillsvidareanställda på bolaget ligger fördelningen på 62 % män respektive 38 % kvinnor. Om alla tillsvidarebefattningar delas upp i 7 olika yrkesgrupper Evenemang, Sälj & marknad, Arenaservice, Teknik, Badmästare, Administration/direktion och Chefer, uppnår fyra av dessa en könsfördelning på 60/40. Det är Evenemang, Sälj & Marknad, Badmästare samt Administration/direktion.

Medelåldern på bolaget bland de tillsvidareanställda är 48 år.

Etnisk tillhörighet kan vi inte följa upp på våra tillsvidareanställda då vi har för få svarande för att få könsuppdelad statistik i vår rapport från Medarbetarenkäten.

5.7 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 gjorde en omfattande lönekartläggning tillsammans med konsult under hösten 2021. I samband med analysen kunde det konstateras att det fanns några osakliga löneskillnader som justerades i samband med lönerevision 2022.

Aktiva åtgärder 2023

Aktiva åtgärder 2023	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Chefskapet- Fortsatt chefs- och ledarutveckling. Ett område är mångfald och inkludering	Stärka chefer i sin roll som chef och kultursättare	VD plus HR	September 2023
APT skapar förutsättning för delaktighet och inflytande- Dialog kring medarbetansvaret i inkludering samt kultur.	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 2023
Medarbetarenkät bland alla timavlönade.	Få bättre bild av vilka våra timavlönade är samt återkoppling på hur de upplever Got Event som arbetsgivare och vad vi kan utveckla.	HR	Januari/februari 2023

Aktiva åtgärder 2023	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Utveckla nuvarande löneprocess. Utbilda cheferna i att hålla ett bra lönesamtal.	Fortsätta utveckla och skapa förståelsen för lönekriterierna samt motivering till lön.	Ansvarig chef samt HR	Följs upp i Medarbetarenkäten 2022

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följs upp
Utbilda och säkerställa att de som kallar timavlönade rekryterar och bemannar enligt beslutad process.	Nå ett gemensamt arbetssätt.	De som kallar timavlönad personal samt HR	September 2023
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 2023

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Följs upp
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 2023

Aktiva åtgärder	Syfte	Ansvarig	Resultat
Årligen genomlys lönesättningen.	Säkerställa att vi inte diskriminerar vid lönesättningen utifrån kön.	HR	September 2023