



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 5

2022-11-28

Ärende – VD kommentarer

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 6

2022-11-28

Ärende – Ekonomisk rapportering

- utfall oktober, - beslut: Investeringsplan 2023-2033

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



Bilaga 7

2022-11-28

Ärende – Beslut: Uppföljning intern kontrollplan 2022 samt fastställande av intern kontrollplan 2023

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se

Styrelsemöte 2022-11-28

Handläggare Annica Alsér
Telefon: 031-3687536
E-post:Annica.alsér@portgot.se

Ärende: Beslut av likabehandlingsstrategi 2023–2024

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Hamn AB:

Fastställa framlagt förslag till Likabehandlingsstrategi för 2023–2024

Sammanfattning

Vi presenterar det färdigställda förslaget till styrelsen kring likabehandlingsstrategi för 2023–2024 tillsammans med en sammanfattad uppföljning för delmålen som gjorts sen föregående period.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Inga aspekter

Bedömning ur ekologisk dimension

Inga aspekter

Bedömning ur social dimension

Inga aspekter

Samverkan

Ingen samverkan har skett

Bilagor

1. Läsinstruktioner
2. Uppföljning delmål

Ärendet

Styrelsen för Göteborgs Hamn ska besluta om att godkänna föreslagen likabehandlingsstrategi för 2023–2024.

Bolagets bedömning

Bolaget gör bedömningen att föreslagen likabehandlingsstrategi är väl genomarbetad och går i linje med de aktiviteter Göteborgs Hamn arbetar med inom HR området. Den har varit på remiss hos bolagets ledningsgrupp som har en likvärdigt positiv syn. Vi bedömer att styrelsen bör anta förslaget om likabehandlingsstrategi 2023–2024 för Göteborgs Hamn.

Göteborgs Hamn AB

Elvir Dzanic, VD

Annica Alsér, Handläggare

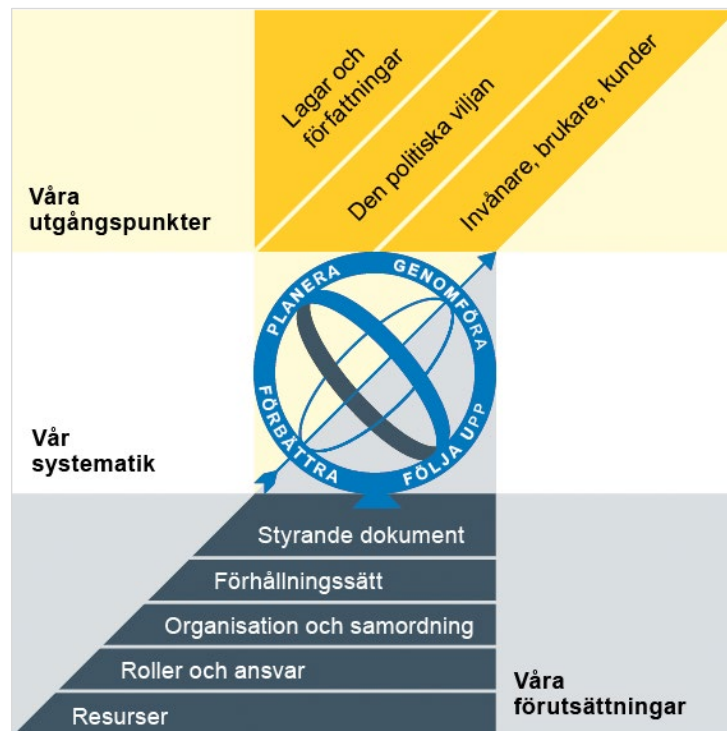
Likabehandlingsstrategi 2023- 2024

Planerande styrande dokument

Vision
Program
► Plan

Göteborgs Stads storsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

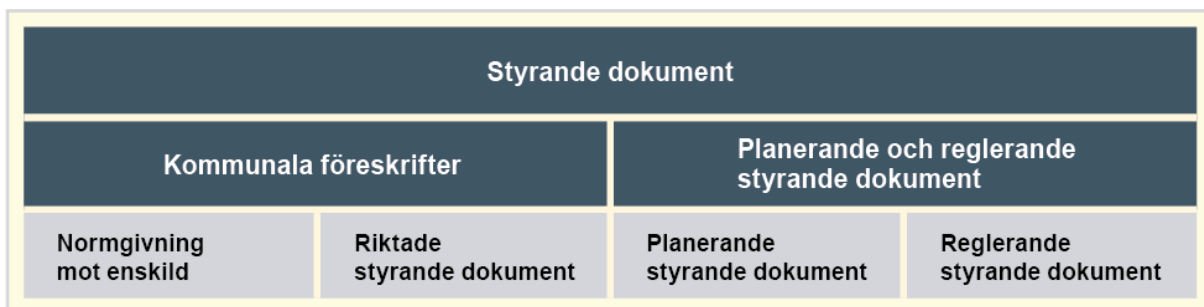


Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Dokumentnamn: Likabehandlingsstrategi 2023-2024			
Beslutsnivå: [Beslutsnivå]	Beslutsdatum: [Beslutsdatum]	Process: [Process]	Dokumentägare: Anne Mari Fagerström
Dokumenttyp: Plan	Revisionsperiod: Tillsvidare	Fastställd av: [Fastställd av]	Handläggare: [Handläggare]
Fastställande datum: [Fastställd datum]			

Innehåll

Inledning.....	6
Syftet med denna strategi	6
Vem omfattas av strategin	6
Giltighetstid.....	6
Bakgrund	6
Koppling till andra styrande dokument	7
Stödjande dokument.....	7
Uppföljning av denna strategi.....	8
Likabehandlingsstrategi.....	8
Inriktning	8
Mål.....	8
Nyckeltal	9
Bolagets arbete inom likabehandling	9
Mänskliga rättigheter (MR)	9
Jämställdhet	9
Jämlikt Göteborg	10
Inköp och upphandling	10
Diskrimineringslagens fem områden	11
1.Rekrytering och befordran	11
2.Arbetsförhållanden	11
3.Möjligheter att förena arbete och föräldraskap.....	11
4.Löner och andra anställningsvillkor.....	12
5.Utbildning och kompetensutveckling.....	12

Inledning

Syftet med denna strategi

Denna likabehandlingsstrategi beskriver arbetets strategiska inriktning inom Göteborgs Hamn AB och syftar till att ge en helhetsbild av hur bolaget arbetar för att vara en jämställd och jämlik arbetsplats, fri från diskriminering och trakasserier.

Vem omfattas av strategin

Denna strategi gäller för hela bolaget. Ansvaret kopplat till strategin är fördelat enligt följande:

- Styrelsen har det yttersta ansvaret för likabehandlingsarbetet i bolaget och fattar beslut om likabehandlingsstrategin.
- VD och företagsledning har det övergripande ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett systematiskt sätt.
- Chefer med personalansvar har ansvar för att arbeta aktivt med likabehandlingsfrågorna i den egna verksamheten kopplat till aktiviteterna i likabehandlingsstrategin och föregå med gott exempel i ett likabehandlande ledarskap.
- Medarbetare ska aktivt medverka till en arbetsplats fri från fördomar och en kultur som präglas av respektfullt bemötande samt att reagera om man bevittnar oacceptabla händelser.
- SHIP-gruppen ansvarar för att uppdatera likabehandlingsstrategin och ta fram årliga aktiviteter samt säkerställa att dessa genomförs och följs upp i företagsledningen. I gruppen finns representanter för chefer, fackliga organisationer samt medarbetare.

Alla medarbetare, besökare, konsulter, kunder och gäster ska behandlas med respekt och vänlighet oavsett bakgrund såsom kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning, funktionsnedsättning, trosuppfattning.

Giltighetstid

Denna strategi gäller för perioden 2023-01-01-2024-12-31.

Bakgrund

Göteborgs Hamn arbetar mycket aktivt med mångfalds- och hållbarhetsfrågor och låter dessa genomsyra hela verksamheten. Likabehandlingsfrågor är en viktig del av den sociala dimensionen av hållbarhet, där hamnbolaget som arbetsgivare och ledare för godsnavet har ett ansvar. Detta är ett naturligt inslag i såväl affärsplan och verksamhetsplaner som process- och ledningssystem, som alla syftar till att gemensamt bidra till de mycket höga förväntningar som finns både internt och externt om ett proaktivt arbete inom mångfalds- och hållbarhetsfrågor.

I affärsplanen anges hållbarhet som ett kärnvärde:

Kärnvärde Hållbarhet: Hamnen har funnits i 400 år och kommer att finnas i 400 år till. Det skapar hållbara perspektiv och medför ett stort ansvar. Vi tar ansvar för kommande generationer.

Göteborgs Hamn AB ska enligt ägardirektivet från staden ”medverka till en långsiktig hållbar utveckling genom att i alla verksamheter bedriva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå FN:s globala mål för hållbar utveckling”. I kommande avsnitt lyfts målen som är särskilt relevanta för de områden som presenteras.

En viktig utgångspunkt för arbetet är Göteborgs stads mål och planer kopplade till social hållbarhet och ökad jämlikhet. Hamnbolaget bidrag till stadens hållbarhetsarbete som sker inom sociala området beskrivs i denna strategi.

I affärsplanen anges även HME (Hållbart Medarbetarengagemang) som ett av våra fem strategiska mål:

HME: Det är genom medarbetarna som vi kan nå ambitionen i affärsplanen och bli världens mest konkurrenskraftiga hamn. Vi ska därför ha koncernens mest motiverade medarbetare genom att behålla ett HME värde på 85-90.

Koppling till andra styrande dokument

Göteborgs Hamns affärsplan 2023 – 2025

[Program för jämlikt Göteborg](#)

[Göteborgs stads plan för att förbättra HBTQ personers livsvillkor](#)

[Diskrimineringslagen](#)

[Göteborgs stads plan för jämställdhet 2019-2023](#)

[Göteborgs stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning](#)

[Handlingsplan för arbete med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs stad](#)

Göteborgs Hamn AB:s rutiner:

[Göteborgs Hamns rutin för hantering av kränkande särbehandling](#)

[Göteborgs Hamns anvisning för företagsvolontär](#)

Stödjande dokument

[Göteborgs Hamns ABs kontaktlista vid kränkande särbehandling](#)

[Likabehandlingsstrategi Nyckeltal uppföljning](#)

[Aktivitetslista 2023-2024 Likabehandlingsstrategi](#)

Uppföljning av denna strategi

Likabehandlingsstrategin är långsiktig och revideras av SHIP-gruppen vart tredje år. Aktiviteterna per område revideras och följs upp av SHIP-gruppen. Ledningsgrupp beslutar om planen. Aktiviteterna per område finns står inte med i denna strategi utan hänvisas till bilaga (stödande dokument).

Likabehandlingsstrategi

Inriktning

Göteborgs Hamn AB ska vara en inkluderande arbetsplats som ser värdet av att använda medarbetarnas olika erfarenheter och kunskaper. Likabehandling och jämlikhet innebär en grundidé att alla föds med lika värde och lika rättigheter. Det betyder inte att alla ska behandlas lika utan likvärdigt.

Likabehandlingsstrategin syftar till att skapa värde, uppmärksamhet och engagemang i mångfalds- och likabehandlingsfrågor, inte bara på grund av att det är väsentliga hållbarhetsaspekter för vårt bolag, utan även för att det bidrar till affärsnytta. Vi mäter nöjdheten hos våra medarbetare genom regelbundna HME-mätningar då vi ser en tydlig koppling mellan välmående och arbetet med likabehandling. Forskning visar även att sannolikheten att göra ekonomiska vinningar är högre för företag med hög etnisk mångfald, och att företag med hög jämställdhet har större chans att öka sina intäkter än genomsnittsbolagen. Chanserna till nya affärer och god arbetsmiljö är större i grupper med stor mångfald och ett inkluderande arbetsklimat jämfört med andra grupper.

Vi arbetar enligt våra kärnvärden som är samverkan, hållbarhet, innovation och pålitlighet, (SHIP). Vår uppförandekod som har sin grund i dessa visar oss vägen. Vi ska tro gott om varandra och respektera och uppmuntra varandra. Vi ska ha ett tillåtande klimat där vi säger hej och ger varandra feedback. Vi ska vara en arbetsplats som underlättar föräldradighet och där balansen mellan arbete och fritid uppmuntras. Hos oss accepteras ingen form för kränkande särbehandling och/eller diskriminering.

Arbetsgivarens förebyggande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter omfattar de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Bolaget ska dessutom sträva mot ett intersektionellt perspektiv vilket innebär ett analytiskt förhållningssätt där fler diskrimineringsgrunder och maktordningar tillsammans påverkar och förstärker varandra.

Mål

Göteborgs Hamn ska vara världens mest konkurrenskraftiga hamn. För att nå dit finns fem övergripande mål som styr oss i rätt riktning. Ett av dessa mål omfattar bolagets medarbetare ”koncernens mest motiverade medarbetare” vilket mäts genom ett index som kallas HME (hållbart medarbetarengagemang) där målvärdet är 85-90. En del i att nå detta mål är att bolaget arbetar aktivt med likabehandling- och mångfaldsfrågor i syfte att få en inkluderande arbetsplats.

Nyckeltal

I nuvarande strategi ingår inriktning ovan samt nyckeltal som beskriver verksamhetens påverkan kopplat till likabehandlingsfrågor. Nyckeltalen omfattar bolagets egna verksamhet. En sammanställning av nyckeltalen ges nedan, och hur vi arbetar med dem beskrivs i nästkommande avsnitt. Uppföljning av nyckeltalen finns i ett stödande dokument.

Bolagets arbete inom likabehandling

Nedan ges en mer detaljerad beskrivning av hur vi arbetar med respektive område inom likabehandling. Det anges också vilka nyckeltal som hänger ihop med respektive område samt globala hållbarhetsmålen.

Mänskliga rättigheter (MR)

Med ett MR perspektiv avses att de mänskliga rättigheterna och principen om icke-diskriminering är viktigt i bolagets arbete och insatser av olika slag. Bolaget ska respektera, skydda och främja medarbetarnas- och andra människor i bolagets rättigheter samt förebygga så att diskriminering inte förekommer. Ingen ska begränsas utifrån sina rättigheter, och ej heller kränkas eller trakasseras.



Stadens anställda ska höja sin kompetens i HBTQ frågor. Normkritik ska ingå i introduktionsutbildningarna för nyanställda och kompetensen kring mångfald och likabehandling ska höjas inom bolaget.

Nyckeltal:

- Andel introduktionsdagar per år där det informeras om diskrimineringslagen, bolagets arbete mot kränkningar och trakasserier, normkritik och HBTQ personers rättigheter.
- Antal informationsinsatser från SHIP-gruppen på intranät
- Antal publicerade APT-paket inom likabehandling- och mångfaldsfrågor

Jämställdhet

Jämställdhet är en del i arbetet med mänskliga rättigheter och bolaget strävar efter ett systematiskt och integrerat jämställdhetsarbete.

Jämställdhet utgår främst ifrån de juridiska könen man och kvinna och därför är det viktigt att bolaget har ett normkritiskt förhållningssätt till kön så de med olika könsidentitet också inkluderas i arbetet. Bolaget ska aktivt arbeta med att vara en jämställd arbetsplats där beslut inte gynnar eller misgynnar något kön, där rekryteringsprocessen är icke-diskriminerande och kompetensbaserad och där lönerna är jämställda.



Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra. Detta ska ske genom att undersöka vilka risker för diskriminering och andra hinder för lika möjligheter och rättigheter som finns i verksamheten, analysera orsaker och dra slutsatser, genomföra åtgärder och följa upp och utvärdera. Arbetet ska omfatta alla diskrimineringsgrunder.

Nyckeltal:

- Lönekartläggning: förekomst av osakliga löneskillnader på gruppnivå
- Jämlik-resultat (totalt)

Jämlikt Göteborg

Göteborgs stad har under många år arbetat för, och engagerat sig i, frågor om social hållbarhet, mänskliga rättigheter och jämlika livsvillkor i

syfte att minska skillnaderna i livsvillkor i staden. Stadens verksamheter ska ha en hög medvetenhet om faktorer som påverkar hälsa såsom socialt deltagande, levnadsvanor, ekonomi, arbete/ sysselsättning och upplevd trygghet. Av fyra målområden i ”program för jämlikt Göteborg” kan Göteborgs Hamn påverka målområde två: ”skapa förutsättningar för arbete”.



Att ha en sysselsättning är grundläggande för människors livsvillkor. Därför ska bolaget inför varje rekrytering noggrant överväga tjänsternas kompetenskrav och inte kräva mer än det som behövs för tjänsten. Bolaget ska dessutom jobba för att underlätta första steget in på arbetsmarknaden samt ha en icke-diskriminerande och normkritisk rekryteringsprocess.

Nyckeltal:

- Andel medarbetare som är företagsvolontärer på arbetstid
- Antal praktikanter inom bolaget
- Antal sommarjobbare inom bolaget

Inköp och upphandling

För Göteborgs Hamn är det viktigt att bidra till ett mer jämlikt Göteborg med minskat utanförskap, minskade skillnader i livsvillkor och hälsa samt

goda arbetsförhållanden. Vi arbetar med att andelen hållbara upphandlingar ska öka och i merparten av våra upphandlingar inkluderar vi bolagets uppförandekod, såväl som att det finns klausuler gällande antidiskriminering. Dessutom ställer vi sociala krav vid upphandling. Arbetsrättsliga villkor krävs inom riskutsatta branscher såsom bygg- och anläggningssektorn. Allt detta ska leda till att skapa förutsättningar för jobb, minska skillnader i livsvillkor, bidra till en bättre miljö samt skapa samordningsvinster i inköpsprocessen.



Nyckeltal:

- Antal upphandlingar inom riskutsatta branscher där krav på arbetsrättsliga villkor har ställts
- Andel upphandlingar där krav om social hänsyn ska ingå

Diskrimineringslagens fem områden

Alla arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga

diskriminering på arbetsplatsen inom fem olika områden. Aktiva åtgärder innebär att undersöka om det finns risker för diskriminering på arbetsplatsen, analysera orsakerna till upptäckta risker, genomföra åtgärder för att förebygga risker för diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter samt följa upp och utvärdera det genomförda arbetet. Alla diskrimineringsgrunder ska inkluderas.



De fem områdena är

1. Rekrytering och befodran
2. Arbetsförhållanden
3. Föräldraskap och arbete
4. Löner och andra anställningsvillkor
5. Utbildning och övrig kompetensutveckling

1.Rekrytering och befodran

Bolaget ska arbeta för att alla får möjlighet att söka lediga jobb, oavsett diskrimineringsgrund.

Det gäller även intern rekrytering och befodran.

Intern rörlighet ska stimuleras såväl inom som mellan stadens förvaltningar och bolag. Andelen chefer födda utanför Norden ska öka och aktivt följas upp.



Nyckeltal:

- Andel chefer inom bolaget som är födda utanför Norden (ska följas upp enligt Göteborgs stad)
- Andel annonser som publiceras på intranätet
- Andel medarbetare som bytt tjänst internt

2.Arbetsförhållanden

Bolaget ska arbeta aktivt för att förebygga diskriminering när det handlar om arbetsförhållanden och strävar mot att ha ett tillåtande samtalsklimat, flexibla arbetstider, och en inkluderande arbetsplats fritt från kränkningar och trakasserier. Bolaget arbetar aktivt med att minska och att förebygga sjukskrivningar.



Nyckeltal

- Sjukfrånvaro i procent (kort och lång)
- Andel medarbetare som upplever sig kränkta eller trakasserade

3.Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Bolaget ska vara en arbetsplats som underlättar för medarbetarna att förena arbete med föräldraskap. Detta gör vi bland annat igenom att begränsa beordrad övertid och arbete på obekvämt arbetstid (förutom på de arbetsplatser som kräver detta på grund av verksamhetens natur) och att ge föräldralediga möjlighet att ha kontakt med arbetsplatsen. Föräldralediga ska ej heller diskrimineras i



lön och arbetsgivaren ska underlätta föräldraledighet och vab samt hemarbete när det behövs.

Nyckeltal:

- Antal genomförda föräldraledighetssamtal (Heartpace)

4.Löner och andra anställningsvillkor

Bolaget strävar efter icke diskriminerande löner, förmåner och riktlinjer kopplat till lönesättning, både internt och vid nyrekrytering och arbetar strukturerat med befattningsvärderingsystem (BAS).



- Andel BAS-värderingar
- Andel befattningsbeskrivningar

5.Utbildning och kompetensutveckling

Bolaget ska aktivt arbeta för att alla medarbetare ska få möjlighet till kompetensutveckling.

Kompetensutveckling ska ske på ett likvärdigt

sätt oavsett diskrimineringsgrund samt sträva efter en jämn fördelning av kvinnor och män när det gäller utbildning och kompetensutveckling.



Nyckeltal:

- Kategori: Personlig utveckling (Winningtemp)

Läsinstruktioner, uppdatering av Likabehandlingsstrategi 2023–2024

Syftet med denna strategi

Ingen förändring från föregående år

Vem omfattas av strategin

Ändring från Likabehandlingsgrupp till SHIP-grupp

Giltighetstid

Ny period angiven

Bakgrund

Uppdaterat med att inkludera även HME till kärnvärdet Hållbarhet

Koppling till andra styrande dokument

Uppdaterat till nya aktuella dokument och datum. Både från Göteborgs Hamn och Göteborgs stad. Vissa dokument från staden är ännu inte klara för kommande period.

Stödjande dokument

Lagt till:

- Aktivitetslistan som ett stödjande dokument, som är kopplad till strategin (tidigare år var aktiviteterna ”inbakade” i strategin)
- Nyckeltalen blir numera ett stödjande dokument. (Har tidigare legat separat hos HR för uppföljning)

Uppföljning av denna strategi

Uppdaterat från likabehandlingsgrupp till SHIP-grupp.

Förändring gällande aktiviteter. Tidigare har aktiviteterna legat direkt i strategin, förändringen är att dessa kommer ligga som en bilaga (stödjande dokument) för att lättare kunna följa upp dem.

Inriktning

Lagt till en mening om HME och dess koppling till likabehandlingsfrågor

Mål

Ändrat målvärde på HME till 85–90.

Nyckeltal

Nyckeltalen är numera ett stödjande dokument. Tidigare har dessa legat hos HR.

Men finns fortfarande kvar i strategin.

Tillagda nyckeltal under ”löner och andra anställningsvillkor”

Bolagets arbete inom likabehandling

Vi har tagit bort aktiviteterna i löptext, de finns i separat bilaga (stödjande dokument).

Uppföljning delmål likabehandlingsstrategi 2021–2022

Likabehandlingsstrategin nyckeltal uppföljning			
		2021	Kommentar till resultat
Mänskliga rättigheter			
	Andel introduktionsdagar per år där det informeras om diskrimineringslagen, bolagets arbete mot kränkningar och trakasserier, normkritik och HBTQ personers rättigheter.	0	Corona gjorde det inte möjligt att genomföra introdag nr 2.
	Antal informationsinsatser från Likabehandlingsgruppen på intranät	10	
	Antal publicerade APT-paket inom likabehandling- och mångfaldsfrågor	1	SHIP-fokusmånad
	Kompetenshöjande insats för medarbetare kring mänskliga rättigheter	2	Nanolearning och Iknow utbildning
Jämställdhet			
	Lönekartläggning: förekomst av osakliga löneskillnader	0	Pga corona gjordes ingen lönekartläggning då det inte var någon lönerrevision 2021
	Jämix-resultat (totalt) 10 % av de bästa företagen i mätningen	ja	
Jämlikt Göteborg			
	Andel medarbetare som är företagsvolontärer på arbetstid	0%	Informationssatsning ska göras. Corona omöjliggjorde detta
	Antal praktikanter inom bolaget	6	
	Antal sommarjobbare inom bolaget	1	Corona samt avsaknad överenskommelse i förhandling med transport



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Rekrytering och befordran			
	Andel annonser som publiceras på intranätet	100%	Endast en annons som inte publicerades pga direktrekrytering
	Andel chefer inom bolaget som är födda utanför norden	NA	Emot diskrimineringslagen att föra information om detta
	Andel medarbetare som bytt tjänst internt		Denna lades till inför 2023
Arbetsförhållanden			
	Sjukfrånvaro i procent (kort och lång)	3,20%	Kollas i januari
	Andel medarbetare som upplever sig kränkta eller trakasserade	6% mobbning 4% sexuella trakasserier 4% diskriminering	Medarbetarenkät GBG stad (Kollas i januari)
Möjligheter att förena arbete och föräldraskap			
	Andel genomförda föräldraledighetssamtal (Heartpace)	0,0%	
Löner och andra anställningsvilkor	Andel BAS-värderingar		
	Andel befattningsbeskrivningar		
Inköp och upphandling			
	Antal upphandlingar inom riskutsatta branscher där krav på arbetsrättsliga villkor har ställts		
	Andel upphandlingar där krav om social hänsyn ska ingå		
Utbildning och kompetensutveckling			
	Personlig utveckling (Winningtemp)	7,8	

Styrelsemöte 2022-11-28

Ärende: Nominering av styrelser i dotterbolag 2023

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Hamn AB:

Styrelsen beslutar att nominera föreslagna styrelser för 2023 till bolag hel – och delägda av Göteborgs Hamn AB.

Sammanfattning

Styrelsen i de kommunala bolagen skall nominera ledamöter till respektive hel- och delägda dotterbolags styrelse för 2023.

Göteborgs Hamn Holding AB

Ledamöter: Jill Söderwall, Erik Ahrén och Claes Sundmark

Suppleant: Elvir Dzanic

Halvorsäng Fastighets AB

Ledamöter: Jill Söderwall, Erik Ahrén och Claes Sundmark

Suppleant: Elvir Dzanic

Halvorsäng Holding AB

Ledamöter: Jill Söderwall, Erik Ahrén och Claes Sundmark

Suppleant: Elvir Dzanic

Halvorsäng Fastighetsbolag Syd AB

Ledamöter: Jill Söderwall, Erik Ahrén och Claes Sundmark

Suppleant: Elvir Dzanic

Halvorsäng Fastighetsbolag Öst AB

Ledamöter: Jill Söderwall, Erik Ahrén och Claes Sundmark

Suppleant: Elvir Dzanic

Halvorsäng Fastighetsbolag Nord AB

Ledamöter: Jill Söderwall, Erik Ahrén och Claes Sundmark

Suppleant: Elvir Dzanic

Vilande bolag:

Arendal Holding AB

Ledamot: Erik Ahrén

Suppleant Malin Collin

Göteborgs Stuveri AB

Ledamot: Erik Ahrén

Suppleant Malin Collin

Styrelsemöte 2022-11-28

Handläggare: Sara Kåreby

Telefon: 031-368 75 23

E-post: sara.kareby@portgot.se

Ärende: Informationsärende GHABs Beredskapsplan 1.0

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Hamn AB:

Styrelsen beslutar att GHABs beredskapsplan för höjd beredskap fastställs av bolagets VD. Styrelsen ska hållas uppdaterad om bolagets förmåga vid höjd beredskap i den mån det bedöms nödvändigt eller då frågor uppstår.

Sammanfattning

Med bakgrund i ett förändrat omvärldsläge återupptogs planeringen för civilt försvar i Sverige, dvs. hela samhällets motståndskraft vid krigsfara och krig, genom den försvarspolitiska inriktningen 2015–2020. Det innebär bland annat att ett väpnat angrepp mot Sverige, med allvarliga störningar i samhällets funktionalitet och krig under en period, inte kan uteslutas. Således måste Sverige förbereda sig på att en sådan händelse kan inträffa och planera för att kunna fortsätta bibehålla samhällets funktionalitet i så stor utsträckning som möjligt. Det åligger bland annat kommunerna att i fredstid planera för den verksamhet som är avsedd att bedrivas under höjd beredskap.

Höjd beredskap är samlingsbegreppet för skärpt- och högsta beredskap. Regeringen fattar beslut om höjd beredskap för hela eller delar av landet, eller viss verksamhet. Beslutet tillkännages genom radio, tv samt på sedvanliga sätt som annan lagstiftning.

Sedan 2018 har Göteborgs Stad aktivt arbetat med återupptagen planering för civilt försvar. Genom ett projekt mellan 2018–2021 lades grunden till stadens krigsorganisation och arbetet med krigsplacering genom utbildning, kunskapsspridning, analys av uppdraget och gällande lagstiftning samt förslag på fortsatt arbete inom staden. Detta resulterade i riktlinjen för höjd beredskap som antogs av kommunfullmäktige 28 oktober 2021. I och med det har arbetet med civilt försvar övergått till en ordinarie arbetsuppgift i varje förvaltning och bolag varmed alla förvaltningar och bolag ska ta fram en beredskapsplan 1.0 under hösten 2022.

Arbetet med Göteborgs Hamns Beredskapsplan 1.0 har pågått sedan början av 2022. En första utgåva håller på att sammanställas och bolaget anser att det är viktigt att styrelsen är väl informerad om innehållet och Göteborgs Hamns förmåga. Bolaget avser därmed informera styrelsen om beredskapsplanen och styrelsen ombeds besluta om att fastställa av planen och framtida uppdateringar hanteras av bolagets VD.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Ekonomisk dimension

Arbetet med Göteborgs Hamns beredskapsplan har identifierat några aspekter som medför ekonomiska konsekvenser för bolaget. Exempel på sådana områden är

Ekologisk dimension

Arbetet med beredskapsplanen för höjd beredskap har hittills inte identifierat några särskilda aspekter på frågan utifrån ekologisk dimension. Dock kan en situation med krigsfara eller krig troligtvis medföra allvarliga konsekvenser för ekologi och klimat på sikt och en sådan händelse kan allvarligt påverka, och även tillfälligt stoppa bolagets miljömål, miljöstyrning och det klimatstrategiska arbetet.

Social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Information till fackliga organisationer skedde när arbetet med beredskapsplanen för höjd beredskap inleddes. Fackliga representanter deltar även vid bolagets styrelsemöten.

Bilagor

Inga

Ärendet

Sedan början av 2022 har arbetet med framtagande av Göteborgs Hamns Beredskapsplan 1.0 pågått inom bolaget. En första utgåva håller på att sammanställas och bolaget anser att det är viktigt att styrelsen är väl informerade om innehållet och Göteborgs Hamns förmåga. Bolaget avser därmed informera styrelsen om beredskapsplanen. Styrelsen ombeds även besluta om att fastställande av planen och framtida uppdateringar hanteras av bolagets VD.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Med bakgrund i ett förändrat omvärldsläge återupptogs planeringen för civilt försvar i Sverige, dvs. hela samhällets motståndskraft vid krigsfara och krig, genom den försvarspolitiska inriktningen 2015–2020. Det innebär bland annat att ett väpnat angrepp mot Sverige, med allvarliga störningar i samhällets funktionalitet och krig under en period, inte kan uteslutas. Således måste Sverige förbereda sig på att en sådan händelse kan inträffa och planera för att kunna fortsätta bibehålla samhällets funktionalitet i så stor utsträckning som möjligt.

Höjd beredskap är samlingsbegreppet för skärpt- och högsta beredskap. Regeringen fattar beslut om höjd beredskap för hela eller delar av landet, eller viss verksamhet. Beslutet tillkännages genom radio, tv samt på sedvanliga sätt som annan lagstiftning.

Vid höjd beredskap ansvarar kommunstyrelsen för ledningen av det civila försvaret i Göteborgs Stad. Kommunstyrelsen får under höjd beredskap i vissa brådskande ärenden fatta beslut istället för kommunfullmäktige. Kommunstyrelsen ska inom ramen för det geografiska områdesansvaret verka för att den verksamhet som bedrivs i kommunen av olika aktörer samordnas och för att samverkan kommer till stånd mellan dem som bedriver verksamheten. Kommunen ska under höjd beredskap hålla länsstyrelsen informerad om beredskapsläget.

Det åligger således kommunerna att i fredstid planera för den verksamhet som är avsedd att bedrivs under höjd beredskap. Sedan 2018 har Göteborgs Stad aktivt arbetat med återupptagen planering för civilt försvar. Genom ett projekt mellan 2018–2021 lades grunden till stadens krigsorganisation och arbetet med krigsplacering genom utbildning, kunskapsspridning, analys av uppdraget och gällande lagstiftning samt förslag på fortsatt arbete inom staden. Detta resulterade i riktlinjen för höjd beredskap som antogs av kommunfullmäktige 28 oktober 2021. I och med det har arbetet med civilt försvar övergått till en ordinarie arbetsuppgift i varje förvaltning och bolag varmed alla förvaltningar och bolag ska ta fram en beredskapsplan 1.0 under hösten 2022.

Risker

Inga direkta risker har identifierats, men det är viktigt att arbetet med beredskapsplanen inte anses färdigt utan att det fortsätter utvecklas och blir en naturlig del av verksamheten.

Bolagets bedömning

Bolaget bedömer att arbetet med GHAB:s beredskap för höjd beredskap har kommit igång bra och ger en bra grund att stå på genom att den första utgåvan av beredskapsplanen har hanterat flera av de viktigaste frågeställningarna. Arbetet är dock inte färdigt utan kommer att pågå även under 2023. Därefter kommer vidare, regelbundna uppdateringar av beredskapsplanen att ske allt eftersom bolagets, samt våra partners och kunders, beredskap mognar och Sveriges civila försvar växer fram.

Göteborgs Hamn AB

Elvir Dzanic, VD

Sara Kåreby, Handläggare