

Likabehandlingsplan

2024–2026

Got Event AB



Likabehandlingsplan för Got Event AB 2024–2026

1. LIKABEHANDLINGSARBETET PÅ GOT EVENT AB.....
2. GOT EVENTS DEFINITION AV LIKABEHANDLING.....
3. PLANENS SYFTE OCH ANVÄNDNING.....
 - 3.1 ARBETSSÄTT.....
 - 3.2 INFORAMTION OCH KOMMUNIKATION.....
 - 3.3 ORGANISATION OCH ANSVAR.....
 - 3.3.1 Roller och ansvar.....
 - 3.3.2 Vad vilar planen på.....
 - 3.4 FOKUSOMRÅDEN FÖR PERIODEN.....
 - 3.4.1 Metod.....
4. OMRÅDEN 2024–2026
 - 4.1 ARBETSMILJÖ OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN.....
 - 4.2 LÖNER OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR.....
 - 4.3 REKRYTERING OCH BEFORDRAN.....
 - 4.4 UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING.....
 - 4.5 MÖJLIGHET ATT FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE MED FÖRÄLDRASKAP.....
 - 4.6 KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING.....
5. ÅRLIG UPPFÖLJNING AV 2023.....
 - 5.1 ARBETSMILJÖ OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN.....
 - 5.2 LÖNER OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR.....
 - 5.3 REKRYTERING OCH BEFORDRAN.....
 - 5.4 UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING.....
 - 5.5 MÖJLIGHET ATT FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE MED FÖRÄLDRASKAP.....
 - 5.6 KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING.....
6. SLUTKOMMENTAR.....
 - 6.1 DEFINITION OCH FÖRKLARINGAR.....
 - 6.2 REGLER OCH RIKTLINJER.....

1. Likabehandlingsarbetet på Got Event AB

Likabehandlingsarbetet på Got Event AB har tagit DO's rekommendationer om att samla allt planmässigt och systematiskt arbete kring jämställdhet, mångfald och främjandet av lika rättigheter och möjligheter under begreppet likabehandling vilket också innebär en gemensam plan. Bolaget arbetar målinriktat för att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare där arbetsplatsen ska kännetecknas av respekt, öppenhet och en insikt om alla människors lika värde. Arbetsmiljön ska vara fri från trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering. Personalsammansättningen ska spegla befolkningsstrukturen och vi ska sträva efter mångfald. I rekryteringsprocessen ska den enskildes kompetens vara avgörande och varken diskriminering eller favorisering ska ske.

Got Event skall vara en arbetsplats som utgår ifrån ett inkluderande likabehandlingsperspektiv gällande hela mångfaldsspektrumet. Såväl jämställdhet som tillgänglighet och frågor rörande könsidentitet och sexuell läggning. Mångfald skall vara en självklar del av vår organisation och som en positiv tillgång för vår utveckling. Mångfald handlar om att skapa en inkluderande arbetsplats där bolaget ser öppet på värdet av den bredd på kunskap och erfarenheter som just mångfald ger.

Vårt huvudsakliga mål med denna plan är att få in den som en naturlig del i hela verksamhetsplanen och i arbetet med framtidssäkrad verksamhet. Huvudfokus ligger på hur vi skall framtidssäkra vår verksamhet genom: Tydliggörande av ägardirektivet för att ge styrning av verksamheten samt ge stöd för rätt beslut.

2. Got Events definition av likabehandling

På Got Event innebär likabehandling att alla medarbetare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter utifrån var och ens förutsättningar. Likabehandling innebär också att se möjligheter i och skapa förutsättningar för att ta tillvara på varje individs kunskaper, egenskaper och erfarenheter.

Arbetet med likabehandling innebär att bryta traditionella och normativa roller och därigenom ge alla människor lika möjligheter och rättigheter oavsett kön, könsidentitet, etnicitet, ålder, funktionsvariation, religion eller annan trosuppfattning. Det handlar om att ifrågasätta invanda normer och granska hur verksamheten beskriver något/någon samt om användandet av stereotyper eller synsätt som exkluderar istället för inkluderar. Normkritik används för att motverka diskriminering och istället öka inkludering.

3. Planens syfte och användning

Likabehandlingsplanens syfte är att tydliggöra företagets policy, arbetssätt och fokusområden för perioden. Planen tydliggör även roller och ansvarsfördelningen samt struktur för uppföljning av likabehandlingsmålen inom området. Huvudmålgrupp för likabehandlingsplanen är chefer och medarbetare som är anställda i bolaget och som ska använda planen som ett underlag för verksamhetsplanering, budgetering och målsättning i sin verksamhet

3.1 Arbetssätt

Alla nivåer i bolaget ska genomsyras av likabehandling och det ska vara en naturlig del i bolagets kultur och i det dagliga arbetet. Därför behöver chefer, arbetsledare och medarbetare vara

medvetna om sin del av ansvaret och sträva mot bolagets gemensamma likabehandlingsmål samt aktivt arbeta för ett öppet klimat på arbetsplatsen.

3.2 Information och kommunikation

Likabehandlingsplanen skall vara känd och tillgänglig för alla medarbetare i verksamheten. När ledningsgruppen varje år fattat beslut om den nya planen så skall denna kommuniceras ut till hela bolaget. Planen skall gå vidare ut via chefsforum ut till medarbetare på APT och eller andra funktionsmöten. Likabehandlingsplanen ligger hela tiden tillgänglig för alla i bolaget på våra gemensamma ytor i Sharepoint.

3.3 Organisation och ansvar

3.3.1 Roller och ansvar:

Planen handlar om att leda och hantera olikheter och skapa inkluderande organisation för att lyckas att ta tillvara på den potential som mångfald innebär. Got Event AB skall genomsyras av ett normkritiskt perspektiv och aktivt arbeta med att förbättra attityder och värderingar för att skapa en inkluderande och trygg arbetsplats. Styrelse har det yttersta ansvaret och fattar beslut om likabehandlingsplanen varje år. Ledningsgruppen har det yttersta ansvaret för att arbetet med planen bedrivs systematiskt sätt. Ledningsgruppens ansvar innebär att säkerställa att planens mål och grundvärderingar omsätts i verksamhetsplanen och att arbetet med projektet Framtidssäkrad verksamhet formuleras vidare ut på chefsnivå. Chefernas uppgift är att bryta ner övergripande mål och aktiviteter till sin del av verksamhetsplanen och konkretisera likabehandlingsfrågorna i sin egna del av verksamheten. Medarbetare ska aktivt medverka till en arbetsplats fri från fördomar och en organisationskultur som präglas av respektfullt bemötande samt reagera om man bevittnar oacceptabla händelser. Det är också varje medarbetares ansvar att ta till sig innehållet i likabehandlingsplanen och säkerställa att man förstår vad den innebär i det dagliga arbetet. De fackliga organisationerna förväntas inhämta synpunkter, idéer och förslag ifrån sina medlemmar, medverka i information och kommunikationsinsatser, samt stötta och vägleda medlemmar i frågor om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

3.3.2 Vad vilar planen på?

Got Events likabehandlingsplan bygger på en rad olika indikatorer och riktlinjer både ifrån Göteborgs stad samt övriga omvärldsfaktorer. Likabehandlingsplanen bygger på Got Events uppdrag och ägardirektiv samt är avhängig på stadens budget, policys och värdegrund. Som ambassadör för staden behöver Got Event konkretisera stadens mål i bolagets verksamhet.

Got Events arbete med likabehandlingsplanen bygger ytterst på Diskrimineringslagen, FN:s deklaration om alla människors lika värde och rättigheter samt de globala målen som är uppsatta i *Agenda 2030 för att uppnå en hållbar ekonomisk, social och miljömässig utveckling*.

3.4 Fokusområde för perioden

3.4.1 Metod

Got Events främjande och förebyggande arbete omfattar 6 olika områden för att utröna om det finns risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder i verksamhetens dagliga arbete. Utifrån det föreslås aktiviteter till förbättringar som bidrar till att uppnå stadens övergripande mål och riktlinjer.

Undersökningen omfattar följande område:	
1.	Arbetsförhållande: fysisk arbetsmiljö (Lokaler och utrustning), psykosocial arbetsmiljö (Arbetsfördelning, organisation, attityder, normhantering, socialt öppet klimat), anställningsformer (Heltid/ deltid, tillsvidareanställning/tidsbegränsad anställning)
2.	Löner och andra anställningsvillkor
3.	Rekrytering och befordran
4.	Utbildning och övrig kompetensutveckling
5.	Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap
6.	Kränkande särbehandling

Treårsperspektiv med fokusår

Got Event har satt ett treårsperspektiv för likabehandlingsplanen. Varje år innebär ett nytt fokusområde mot en specifik diskrimineringsgrund.

*2024: **Funktionshinder**

*2025: **HBTQIA+**

*2026: **Etnisk tillhörighet**

Uppföljning sker varje år genom en utvärdering och en eventuell revidering av planen.

4.Områden 2024–2026:

4.1 Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Mål:

Vår arbetsmiljö ska präglas av arbetsglädje och omtanke om varandra. Delaktighet och engagemang ska utmärka vår gemensamma arbetsplats.

Principer:

- * Alla ska känna sig trygga på sin arbetsplats. Vi ska ha respekt för allas olikheter och visa det i handling.
- * Got Event ska så långt det går göra det möjligt för personer med funktionsvariationer att arbeta på Got Event.
- * Vi vill ha blandad åldersstruktur.
- * Got Event ska genomsyras av normkritiskt perspektiv och arbeta aktivt med frågor om kultur och attityder.

Aktivitet:

Aktivitet	Ansvarig	Tidplan
Skylda på våra anläggningar vad vi står för.	HR + Arenaservice	
100% hantering av anmälda kränkningar.	HR	
Pulsmätning på jargongen i verksamheten.	HR	2025
Tillsätta ett likabehandlingsråd.		2026
Inkludera likabehandlingsarbetet i verksamhetsplanen.	BLG	
Fokusområde HBTQIA+ 2025	Hållbarhetsenheten + HR	2025
Se över tillgängligheten och tekniken på våra arbetsplatser så att de är anpassade för personer med fysisk funktionsnedsättning.	Hållbarhetsenheten + Arenaservice	2024
Skapa förutsättningar för äldre att fortsätta arbeta efter 65. Läggas till som fråga i Medarbetarsamtalet	HR	2024

4.2 Löner och andra anställningsvillkor

Mål:

Alla medarbetare på Got Event ska ha lika lönesättning för likvärdigt arbete. Lönen baseras på arbetets svårighetsgrad, arbetsresultat samt marknadsläget.

Principer:

* Alla medarbetare på Got Event ska ha lika lönesättning för likvärdigt arbete

Aktivitet:

Aktivitet	Ansvarig	Tidplan
Årlig Lönekartläggning	HR	

4.3 Rekrytering och befordran

Mål:

Got Events personal ska avspegla befolkningssammansättningen i staden samt ha en rekryteringsprocess som minskar risken för diskriminering.

Principer:

* Öka möjligheten för unga att praktisera och arbeta på Got Event.

* Mångfalden ska öka.

Aktivitet:

Aktivitet	Ansvarig	Tidplan
Genom olika samarbetspartners nå ungdomar som är i behov av att komma ut i arbetslivet.	Hållbarhetsnheten + HR	
<p>I samband med rekrytering av månadsanställda ska följande fråga ställas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Råder det ojämn könsfördelning? • Är annonsunderlaget omedvetet normativt? • Hur ser mångfalden ut på avdelningen? • Finns fysiska hinder på arbetsplatsen som kan åtgärdas för att möjliggöra för personer med normbrytande funktionsvariation att få tjänsten? <p>Vid rekrytering av timavlönade ska resultatet från medarbetarundersökningen ligga till grund för fortsatt ökad mångfald i grupperna.</p>	HR + chefer	

4.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Mål:

*Alla medarbetare på Got Event ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling

Principer:

*Alla medarbetare ska ha tillräcklig språknivå i svenska enligt befattningens krav.

Aktivitet:

Aktivitet	Ansvarig	Tidplan
Fortsatt språkutveckling där behov finns, språkcafé	Hållbarhetsnheten + HR	
Fortsatt säkerställa att frågan kring kompetensutveckling hanteras vid medarbetarsamtalet.	HR + chefer	

4.5 Förena förvärvsarbete med föräldraskap

Mål:

* Alla Got Events anställda skall känna att de kan förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Principer:

* Got Event ska aktivt arbeta för att föräldrar ska kunna förena ansvar för barn med sitt arbete.

Aktivitet:

Aktivitet	Ansvarig	Tidplan
Innan föräldraledigheten träder i kraft ska ansvarig chef ha ett samtal med medarbetaren om hur kontakten under ledigheten ska se ut. Det är av vikt att ansvarig chef i god tid innan föräldraledig medarbetare ska återgå till tjänst tar kontakt och informerar om hur verksamheten ser ut och om den framtida planeringen.	Chefer	
Föräldralediga medarbetare ska inkluderas i lönerrevisionen.	HR	
Arbetstider, mötestider och resor bör förläggas för att underlätta för kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap	Alla	

4.6 Kränkande särbehandling

Mål:

* Ingen medarbetare ska känna sig utsatt för kränkande särbehandling

Principer:

* Got Event skall aktivt arbeta för att ingen medarbetare ska känna sig utsatt för kränkande särbehandling.

*Aktivitet:

Aktivitet	Ansvarig	Tidplan
HR tar fram ett kompletterande dialogmaterial till APT om oönskade beteenden	HR	
Årlig diskussion på APT kring kränkningar och trakasserier.	HR	

5. Årlig Uppföljning av 2023

Uppföljning av aktiviteter 2023

Utvärderingen omfattar följande områden

- Arbetsmiljö/arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Kränkande särbehandling

5.1 Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Chefs- och ledarutveckling.

Utifrån vårt organisationsutvecklingsarbete *Framtidssäkrad verksamhet*, har det tagits fram sju områden som ska ligga till grund för det fortsatta arbetet. Ett av områdena som lyfts fram är Chefsutveckling. Målet är att tydliggöra förväntningar och krav på våra chefer, höja kompetensnivån samt öka tryggheten i rollen som chef.

Inom området har vi strukturerat upp innehållet i våra chefsforum som genomförs 1 gång per månad. På dessa möten lyfts korta informativa frågor, arbetsmiljöfrågor som ska lyftas den aktuella månaden på APT samt skapa dialog och delaktighet mellan chefer. Därutöver har vi ett inplanerat strategiskt chefsutvecklingsprogram där vi kommer att ha längre utbildningsinsatser ca 4-5 ggr per år. På agendan ligger Tillitsbaserat ledarskap, Kommunikation & Retorik, Omvärldsanalys.

Medarbetarundersökning bland våra timavlönade

Under januari månad 2023 genomfördes en medarbetarundersökning bland alla våra timavlönade. Syftet var att få en bättre bild av vilka våra timavlönade är samt att få en återkoppling på hur de uppfattar oss som arbetsgivare. Enkäten gick ut till ca 620 stycken och svarsfrekvensen var 61%. I det bolagsövergripande resultatet når vi en jämn könsfördelning, bra fördelning på åldrar samt 19 % *Födda i Sverige med båda föräldrarna födda utanför Sverige och Född utanför Sverige*.

Resultatet blir mer intressant när det bryts ner till respektive grupp. Där ser vi större skillnader i könsfördelning, etnisk bakgrund samt ålder. Verksamheten har fått sitt respektive resultat för att fortsätta utveckla mångfalden i sina grupper.

Medarbetarundersökning bland våra månadsanställda

Den årliga medarbetarundersökningen genomfördes i januari månad 2023. Inom nästan alla delområden hade bolaget gjort en positiv förflyttning från föregående år, förutom under *Ledarskap* i chefsenkäten. Här det chefer som svarar på sin chef. Denna fråga ska fångas upp i det fortsatta Chefsutvecklingsarbetet.

Vi får ingen könsuppdelad statistik från medarbetarundersökningen vilket gör att vi inte kan analysera resultatet utifrån kö, etnicitet eller ålder.

5.2 Löner och andra anställningsvillkor

Årligen genomlyser HR lönesättningen för att säkerställa att vi inte diskriminerar utifrån kön. I samband med lönerevisionen 2023 gjordes en genomlysning av lönerna i BAS verktuget och det gick inte att finna att vi diskriminerade utifrån kön.

5.3 Rekrytering och befordran

Utbilda och säkerställa att de som kallar timavlönade rekryterare och bemannar enligt beslutad process samt med ett mångfaldsperspektiv.

HR har i uppdrag att följa upp och stödja verksamheterna i att säkerställa att vi följer beslutad rekryteringsprocess. Utifrån det resultat som framkom från medarbetarundersökningarna har verksamheterna underlag för att i sitt fortsatta rekryteringsarbete att skapa en större mångfald i gruppen.

Ta emot fler ungdomar i verksamheten

Under 2023 har bolaget tagit emot ungdomar för ferieuppdrag, KAA (ungdomar som inte fullgjort gymnasiet där kommunen har skyldighet att ordna sysselsättning) samt ungdomar från Pasalen (ungdomar med speciella behov). Här vill vi skapa förutsättningar för ungdomar att komma ut i arbetslivet samt möta ungdomar från hela staden. I vår beslutade Kompetensutvecklingsplan lyfter vi fram att ungdomar är en viktig grupp för oss som arbetsgivare att lyfta i det fortsatta kompetensförsörjningsarbetet.

5.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Resultatet i medarbetarenkäten under frågeområdet *Utveckling och förnyelse* ställs frågan om medarbetaren uppfattar att deras kompetens tas tillvara och huruvida medarbetaren upplever att de får den kompetensutveckling som behövs för att göra ett bra arbete. Här har vi gjort en liten förflyttning från 64 till 68.

Att arbeta aktivt med att kompetensutveckla sin personal är en framgångsfaktor för att få behålla kompetens i bolaget. En del i vår kompetensförsörjningsplan.

Bolaget har sökt pengar från Omställningsfonden för en språkinsats för våra timavlönade städare som har begränsade svenska språkkunskaper. Syftet är att öka deras anställningsbarhet, bättre integrera dem i bolagets verksamhet samt underlätta deras vardag vid utförande av arbete i Got Event.

Bolaget har även sökt kompetensutvecklingspengar från Omställningsfonden för fastanställda städare utan körkort. Vi vill öka deras anställningsbarhet, underlätta deras arbete genom att enklare kunna föra förflyttningar mellan våra arenor.

5.5 Förena förvärvsarbete med föräldraskap

Dialog och kontakt med medarbetare som går på föräldraledighet

Got Event har en rutin med att ansvarig chef ska hålla ett samtal med medarbetaren inför föräldraledigheten. En enkätundersökning har genomförts bland de medarbetare som har barn under 12 år om hur de upplever att de kan förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Resultatet visar över lag att man är tillfreds med sin situation och att det finns en förståelse från kollegor och chef för föräldraskap. De viktigaste förutsättningarna är möjlighet till hemarbete, flexitid kopplat till befattning samt att möten inte inplaneras för tidigt eller sent på dagen.

5.6 Kränkande särbehandling

Dialog på APT gällande kränkningar och trakasserier

I bolagets arbetsmiljöhjul ligger en aktivitet att en gång per år ska chefen lyfta och föra en dialog på APT om kränkningar och trakasserier. Här finns förklaring på vad som är kränkningar och trakasserier samt hur medarbetare och chef ska gå till väga om någon utsätts för kränkningar/trakasserier.

Bolaget har för få svarande för att få ett nedbrutet resultat på var kränkningar och trakasserier förekommer i organisationen. Där chefer upplevde att det var ett problem med chargong och attityder, gjordes ett arbete riktat mot den specifika arbetsplatsen tillsammans med företagshälsovården under 2023.

Bolaget har nolltolerans mot kränkningar men når inte det målet enligt medarbetaranalysen. Arbetet har intensifierats där en arbetsgrupp har tillsatts för att fånga frågan "på golvet".

5.7 Slutkommentarer

Got Event bedriver ett aktivt arbete med likabehandling. Alla medarbetare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter utifrån var och ens förutsättningar. Likabehandling innebär att se möjligheterna i och skapa förutsättningar att ta vara på varje individs kunskaper, egenskaper och erfarenheter.

Det handlar om att leda och hantera olikheter. Skapa en inkluderande organisation för att lyckas att ta tillvara på den potential som mångfald i arbetskraften innebär. Got Event skall genomsyras av normkritiskt perspektiv och aktivt arbeta med att förbättra attityder och värderingar och skapa en inkluderande och trygg arbetsplats.

Got Event tolererar ingen form av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier som riktas mot enskilda individer och kan leda till att dessa ställs utanför verksamhetens gemenskap. Detta gäller mellan alla medarbetare oavsett anställningsform, mellan chefer, mellan chef och medarbetare eller mellan medarbetare sinsemellan.

Got Events likabehandlingsarbete skall ligga som grund i det framtidskridande arbetet med verksamhetsplanen.

Definitioner och förklaringar

Jämställdhet i arbetslivet innebär att alla oavsett kön har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheterna i arbetet.

Med etnisk tillhörighet avses en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Den etniska tillhörigheten bygger på självdefinition. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Med sexuell läggning avses hetero-, homo- och bisexuell läggning.

Funktionshinder den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Funktionsnedsättning i sin tur är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga.

HBQTIA+ är ett paraplybegrepp för att uttrycka den bredd som finns inom människors sexuella tillhörighet.

Normkritik är att ifrågasätta det som tas för givet. Till synes neutral information kan dölja normer och informella maktstrukturer. För att komma åt dessa är normkritik användbart, att kritiskt granska det vardagliga, det "normala", det som uppfattas som självklart.

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det biologiska.

Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga till följd av en skada eller sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling kan vara vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och andra typer av trakasserier såsom sexuella trakasserier. Sådana särbehandlingar kan utföras av såväl medarbetare som av chefer.

Diskrimineringslagen är en lag vars syfte är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

FN:s deklaration om alla människors lika värde och rättigheter uttrycker den gemensamma viljan och strävan hos FN:s medlemsstater att arbeta för mänskliga rättigheter, rättvisa och jämställdhet i alla världens länder.

Globala målen som är uppsatta i Agenda 2030 för att uppnå en hållbar ekonomisk, social och miljömässig utveckling. Genom Agenda 2030 har världens länder åtagit sig att till år 2030 avskaffa extrem fattigdom, att minska ojämlikheter och orättvisor i världen, att främja fred och rättvisa samt

att lösa klimatkrisen. En handlingsplan med 17 st mål för omställning till ett hållbart samhälle för människorna, planeten och välbefindandet. Agenda 2030:s 17 mål är nedbrutet i delmål och är integrerade och odelbara och omfattar samtliga tre dimensioner av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga.

Regler och riktlinjer

I arbetet med likabehandling följer vi aktuella lagar, regler, avtal, policys samt riktlinjer och tidigare satta målbilder som gäller området.

- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)
- Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)
- Föreskrift om Kränkande särbehandling (AFS 1993:17)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagar och arbetstagar med tidsbegränsande anställning.
- Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584)
- Kollektivavtal (BÖK, Besöksnäring och kulturarv)