



Beslutsunderlag

Utfärdat 2023-11-07

Diarienummer 0157/23

Handläggare

Magnus Svedmark

Telefon: 031-386 5502

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

Åtgärder mot diskriminering 2024

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

Styrelsen antar aktiva åtgärder mot diskriminering för 2024 för Försäkrings AB Göta Lejon.

Sammanfattning

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs Stads budget 2023 samt Göta Lejons affärsplan för 2023.

Fyra aktiva åtgärder föreslås för 2024. Att analysera och föreslå åtgärder inom arbetsförhållanden, höjd kunskapsnivå om diskrimineringslagen, eventuella resultat från medarbetarenkäten samt en lönekartläggning.

Bedömning ur ekonomisk dimension

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

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

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

Samverkan

Ärendet har inte samverkats.

Bilagor

1. Aktiva åtgärder mot diskriminering 2024 för Försäkrings AB Göta Lejon

Ärendet

Styrelsen har att anta aktiva åtgärder mot diskriminering för 2024 för bolaget.

Beskrivning av ärendet

Alla arbetsplatser ska årligen arbeta med aktiva åtgärder mot de sju diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen (2008:567). Andra utgångspunkter för planen är Göteborgs Stads budget 2023 samt Göta Lejons affärsplan för 2023.

Bolaget ska enligt lagen arbeta med fem områden när det gäller aktiva åtgärder.

- Arbetsförhållanden
- Rekrytering och befordran
- Löner och andra anställningsvillkor
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Som grund för åtgärder finns också till exempel medarbetarenkäter, medarbetarsamtal och arbetsmiljöronder.

Bolaget föreslår fyra aktiva åtgärder för 2024:

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.

Höja kunskapsnivån /kompetenshöjning för alla om diskrimineringslagen, kränkningar och trakasserier.

Medarbetarenkäten 2023. Om det finns relevanta resultat om likabehandling i enkäten så ska bolaget lyfta in dessa punkter i planen för 2024.

Lönekartläggning. Bolaget ska också göra en lönekartläggning för att se om det finns omotiverade löneskillnader.

Bolagets bedömning

Bolaget bedömer att förslag till aktiva åtgärder mot diskriminering för 2024 är i enlighet med kraven i lagen.

Magnus Svedmark

Annika Forsgren

Kommunikationsstrateg

VD



Aktiva åtgärder mot diskriminering 2024 för Försäkrings AB Göta Lejon

Utgångspunkter för de aktiva åtgärderna är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs Stads budget 2023 samt Göta Lejons affärsplan för 2023.

De föreslagna åtgärderna rör vissa av diskrimineringsgrunderna men samtliga diskrimineringsgrunder ska beaktas:

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Som grund för åtgärder finns också till exempel medarbetarenkäter, medarbetarsamtal och arbetsmiljöronder.

Arbete mot diskriminering

Bolaget ska enligt lagen arbeta med fem områden när det gäller aktiva åtgärder.

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.

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 genomför regelbundna avstämningar med medarbetarna där arbetsmiljön diskuteras och problem kan tas upp.

Göta Lejon tillämpar flexetid och alla medarbetare har möjlighet att arbeta hemifrån upp till halvtid om situationen är sådan att de behöver det och att verksamheten fungerar.

Rekrytering och befordran

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. Personalens ålder och kön. 2023-10-31.

	Antal anställda	Medelålder
Kvinnor	10	53
Män	5	48
Totalt	15	51

Göta Lejon kommer i alla rekryteringar att beakta mångfaldsperspektiven och vid likvärdiga kvalifikationer kommer personer av underrepresenterat kön att anställas. De senaste två åren har tre män anställts och könsfördelningen har blivit jämnare. Göta Lejon har tre personer i ledande befattning, en kvinna och två män.

Löner och andra anställningsvillkor

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 som bolaget gjort enligt BAS-modellen har inte visat på några osakliga skillnader mellan könen. En lönekartläggning ska göras 2024. Anställningsvillkoren är likvärdiga för alla anställda, med undantag för vd.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

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. Alla medarbetare ska ges likvärdiga möjligheter.

Göta Lejon har viss kompetensutveckling gemensam för alla på bolaget. I övrigt anpassas och grundas den enbart på funktion och roll inom bolaget.

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Arbetsgivare ska underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap. Arbetsgivare ska till exempel vara uppmärksam på övertid och arbete på obekvämt arbetstid. Det kan också handla om att ge föräldralediga möjlighet att hålla kontakt med arbetsplatsen genom att informera om sådant som händer på arbetsplatsen och bjuda in till utvecklingssamtal och personaldagar.

Göta Lejon har löpande kontakt med föräldralediga och uppmuntrar medverkan på bolagsdagar och andra personalaktiviteter. Möjligheten att arbeta hemifrån syftar också till att underlätta arbete för bland annat föräldrar.

Aktiva åtgärder 2024

Vid tidigare workshops inom bolaget har fyra förslag på aktiva åtgärder tagits fram på bolagsmöten och delvis bearbetats. De två första har analyserats och diskuterats 2021-2023. Åtgärden om att analysera förutsättningarna för föräldraskap kan anses vara klar. Medarbetarna kom fram till att inga ytterligare åtgärder behövde genomföras. Övriga tre åtgärder bör arbetas med även under 2024. Därutöver ska en lönekartläggning göras.

De aktiva åtgärderna ska analyseras och diskuteras i gemensamma workshops för bolaget. Förslag till åtgärder sammanställs och ska följas upp vid årets slut på ett verksamhetsmöte.

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?)

Höja kunskapsnivån /kompetenshöjning för alla om diskrimineringslagen, kränkningar och trakasserier.

Medarbetarenkäten 2023. Om det finns relevanta resultat om likabehandling i enkäten så ska bolaget lyfta in dessa punkter i planen för 2024.

Lönekartläggning. Bolaget ska också göra en lönekartläggning för att se om det finns omotiverade löneskillnader.