

Mångfaldsplan inklusive Jämställdhet 2017

Göteborg & Co Träffpunkt AB

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Mångfalds- och jämställdhetsarbete i Göteborgs stad och lagstiftning i Sverige.....	1
2. Mångfald- och jämställdhetsarbete på Göteborg och Co	2
2.1 Beskrivning och bedömning Mångfald inklusive jämställdhet.....	2
3. Arbetsförhållanden	2
3.1 Arbetsmiljö.....	2
3.1.1 Beskrivning och bedömning av fysisk arbetsmiljö.....	2
3.1.2 Beskrivning och bedömning av social arbetsmiljö.....	3
3.2 Föräldraskap och förvärvsarbete.....	4
3.2.1 Beskrivning och bedömning föräldraskap och förvärvsarbete.....	4
3.3 Trakasserier.....	4
3.3.1 Beskrivning och bedömning Trakasserier.....	4
3.4 Rekrytering och kompetensutveckling.....	5
3.4.1 Beskrivning och bedömning rekrytering.....	5
3.4.2 Beskrivning och bedömning kompetensutveckling.....	6
3.5 Lönefrågor.....	6
3.5.1 Kartläggning av löner.....	6
4. Uppföljning 2016 års plan – exempel på aktiviteter, se bilaga 3	7
5. Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2017	8
Mångfald och jämställdhet.....	8
Arbetsmiljö.....	9
Föräldraskap och förvärvsarbete.....	9
Trakasserier.....	9
Rekrytering.....	10

Bilaga 1: Lokal anvisning för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Bilaga 2: Handlingsplan för jämställda löner Göteborg & Co Träffpunkt AB

Bilaga 3: Exempel på genomförda aktiviteter inom mångfald 2016

1. Inledning

Göteborg & Co:s uppdrag är att marknadsföra och medverka i utvecklingen av Göteborg som turistmötes- och evenemangstad. Göteborg & Co har unika möjligheter, och ett stort ansvar, att ta tillvara på mångfalds- och jämställdhetsperspektivet i detta arbete.

Varumärket Göteborgs kärnvärden är mänskligt, inspirerande och pluralism. Pluralism står för tolerant, jämställd, tillåtande, strävar mot mångfald och pluralistiskt utbud. Vi är övertygade om att vi inte kan marknadsföra Göteborg med dessa kärnvärden om vi inte också lever upp till dem internt.

På Göteborg & Co är det självklart att motverka diskriminering på arbetsplatsen:

”Alla medarbetare ska ha likvärdiga arbetsvillkor och samma möjligheter till utveckling.

Våra medarbetare ska värderas utifrån kompetens och personliga egenskaper. Alla tendenser till diskriminering, trakasserier, eller kränkande särbehandling ska aktivt motverkas.”

Mångfaldsplan inkl. jämställdhet (som tillika är bolagets likabehandlingsplan) fastställs vid styrelsens sista möte för året.

Planen har ursprungligen tagits fram av jämställdhets- och mångfaldsgruppen och revideras årligen av HR och bolagets ledningsgrupp, i samverkan med Unionen-klubben. Planen sträcker sig från perioden december 2016 till och december 2017. Uppföljning av föregående års plan görs årligen i oktober månad. Göteborg & Co ska även ta hänsyn till denna plan i samband med budgetarbetet (budgetarbetet sker årligen i september/oktober).

I denna plan beskrivs hur Göteborg & Co har arbetat med olika områden som ingår i jämställdhets- och mångfaldsarbetet samt övergripande mål och handlingsplan. Rubrikerna utgår ifrån Diskrimineringslagen.

1.1 Mångfalds- och jämställdhetsarbete i Göteborgs stad och lagstiftning i Sverige

En jämlik och hållbar stad är bara möjlig om allas mänskliga rättigheter tillgodoses. I Göteborg lever människor med olika bakgrund, erfarenheter och förutsättningar. Detta bidrar till en levande och rik stad, men medför också utmaningar. Staden har ett ansvar att värna om alla stadens invånare och det gäller särskilt utsatta grupper.

Staden ska främja likabehandling och arbeta systematiskt utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Göteborgs Stad ska vara en förebild för jämställd utveckling. Jämställdhetsperspektivet ska integreras i stadens beslut, styrning och verksamheter.

Allt detta står i budgeten för 2017. Där anges också prioriterade mål för likabehandlingsarbetet i Göteborgs Stad. Här nedan följer de budgetmål för likabehandlingsarbetet som är relevanta utifrån Göteborg & Co:s uppdrag.

- Göteborg ska vara en jämlik stad
- De mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla stadens verksamheter (fokus på såväl staden som arbetsplats som på mötet med invånarna)
- Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra
- Göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka
- Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras
- Sysselsättningen för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka
- Göteborgarnas möjlighet att turista i sin egen stad ska öka
- Tillgängligheten till kultur ska öka
- Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra

Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar upprättande av en jämställdhetsplan. Men skillnader i rättigheter och möjligheter kan ta sig uttryck på fler sätt än mellan könen. Göteborgs Stad har därför givit alla nämnder och bolag i uppdrag att ta fram likabehandlingsplaner i förhållande till alla diskrimineringsgrunder. Arbetet ska gälla ur såväl personal- som invånarperspektiv.

Göteborgs stad genomför årligen en medarbetar- och chefsundersökning där Göteborg & Co deltar. Medarbetar- och chefsenkäten genomfördes under hösten 2015. Undersökningen genomförs även hösten 2016, resultaten levereras dock inte förrän under februari 2017.

2. Mångfald- och jämställdhetsarbete på Göteborg och Co

2.1 Beskrivning och bedömning Mångfald inklusive jämställdhet

I affärsplanen för destinationen Göteborg är en huvudstrategi att sätta hållbarhet i fokus (alla tre dimensioner, socialt, ekonomiskt och ekologiskt). I genomförandet av evenemang och projekt och framtagande av turismprodukter, i värvarprocessen av nya möten och evenemang, och hur destinationen kommuniceras och marknadsförs för besökaren ska bolaget arbeta med jämställdhet, jämlikhet och hur segregationen kan brytas och samhörigheten i staden kan öka. Bolaget kan bidra indirekt och direkt dels som katalysator för andra och genom insatser i verksamheten.

Bolaget uttrycker tydligt sin värdegrund i olika policydokument (finns i personalhandbok). Bolaget uttrycker vidare värdegrund vid introduktionsutbildning för nyanställda samt i bolagspresentationer. Det finns en kommunikationsplattform för destinationen Göteborg som inriktar sig på hur den önskade bilden av destinationen Göteborg ska uppnås. Där beskrivs att budskap till målgrupper alltid ska utgå från destinationens kärnvärden (mänsklig, pluralistisk, inspirerande). ”Kärnvärdena styr inte bara den traditionella kommunikationen, utan minst lika mycket hur vi agerar, hur vi bemöter människor i vår omvärld och den attityd som vi bygger vår företagskultur på” (sid 12, Kommunikationsplattform Destinationen Göteborg).

Arbetet med värderingar och attityder och konkreta åtgärder och aktiviteter kan aldrig stanna av utan måste vara en del av den löpande verksamheten. För att upprätthålla och fortlöpande medvetandegöra kunskapen inom mångfald (inkl. jämställdhet) har bolaget kontinuerligt utbildat och vidareutbildat bolagets medarbetare inom hbtq-kunskap, jämställdhet och genuskunskap samt workshop kring mångfald (som inbegriper samtliga diskrimineringsgrunder).

Vid 2015 års medarbetarenkät är det 1% som svarat att de varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling (av extern part) grundat på kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

3. Arbetsförhållanden

I detta kapitel beskrivs hur Göteborg & Co har arbetat med arbetsmiljö, föräldraskap, förvärvsarbete, trakasserier, rekrytering och lönefrågor samt övergripande mål för områdena. Rubrikerna utgår ifrån Diskrimineringslagen.

3.1 Arbetsmiljö

Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minimal risk för fysisk och psykisk ohälsa. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Arbetsmiljöarbetet ska inriktas på att främja hälsa och förebygga ohälsa, även psykosocial.

3.1.1 Beskrivning och bedömning av fysisk arbetsmiljö

Inom Göteborg & Co finns flera typer av arbetsplatser. För de som arbetar på Mässans gata 8 är det kontorsarbetsmiljö med både enskilda rum och öppna kontorslandskap. Samtliga medarbetare har tillgång till höj- och sänkbar arbetsplats. En del av våra medarbetare reser i tjänsten, både inom och utom Sverige. Bolagets medarbetare arbetar även på andra arenor i stadsrummet t.ex. inom olika kulturarenor. När det är genomföranden av evenemang så arbetar såväl fast som tillfällig personal ute på fältet vilket innebär bl.a. fysisk belastning. Det finns även risk för att utsättas för höga ljudnivåer. Kontinuerligt förbättringsarbete kring arbetsmiljön i stadsrummet har löpande skett genom att

medarbetare på plats kommit med förslag på lösningar. Vid våra turistbyråer (Nordstan och Kungssportsplatsen) arbetar man vid contact center, butiks- eller kontorsarbetsmiljö. Där finns även några som arbetar som chaufförer och kör ut broschyrer till flygplatser, hotell etc. Här förekommer även arbete i lagermiljö.

Bolagets uppfattning är att arbetsplatserna och arbetsmiljön lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Byggnaden där turistbyråen vid Kungssportsplatsen finns är gammal och den fysiska miljön är därför inte optimal för funktionshindrade. Viss ombyggnad av lokalen har skett och planering för ombyggnad av entrén – för att bättre lämpa sig för funktionshindrade - pågår.

3.1.2 Beskrivning och bedömning av social arbetsmiljö

Social arbetsmiljö är de förhållanden i vår arbetsmiljö som är av betydelse för den psykiska hälsan. På Mässans gata arbetar vi i kontorsmiljö i projekt i olika former och vår bedömning är att den största risken för ohälsa ligger i stress, till exempel i samband med deadline för ett projekt eller evenemang. Arbete i öppna landskap kan också upplevas som störande av en del medarbetare. På turistbyråerna har vi en risk för stress på grund av många besökare och det finns givetvis ett visst mått av risk i form av besökare som på olika sätt kan uppträda hotfullt eller aggressivt.

Ett sätt att reaktivt mäta vår arbetsmiljö är att regelbundet se över sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron är historiskt sett låg och är så även i år även om det kan noteras en viss ökning. Det krävs ett aktivt arbete för att bibehålla den låga nivån.

Sjukfrånvaro	Oktober 2015 – september 2016	Oktober 2014 – september 2015
Sjukfrånvaron, totalt (procent)	3,71	2,15
Sjukfrånvaron – Kvinnor (procent)	3,75	2,71
Sjukfrånvaron – Män (procent)	3,6	0,74
Korttidssjukfrånvaro 1-14 dagar (procent)	0,69	0,68
Andel av sjukfrånvaron över 60 dagar (procent)	63,22	53,01

I medarbetarsamtalen diskuteras arbetsbelastning, måluppfyllelse, relationer och samarbete, trivsel och behov av utveckling. Kontinuerligt följs den enskildes hälsosituation upp via företagshälsovården i syfte att i tid upptäcka ohälsa. Årligen genomförs medarbetarundersökning där bland annat den psykosociala arbetsmiljön kartläggs. Varje affärsområde ska ta fram en handlingsplan för åtgärder utifrån resultaten för egen avdelning. Ansvarig är respektive chef, ledningsgruppen ansvarar för att göra uppföljningar.

Inom Göteborg & Co genomförs introduktionsdag för samtliga medarbetare (såväl nya tillsvidare- samt visstidsanställda) och praktikanter. Vid introduktionsdagen presenteras Göteborg & Co, de olika affärsområdena och supportfunktionerna. Vi går också igenom vår HR-strategi och värdegrund. Ansvarig är HR-chef. Respektive chef ansvarar dessutom för introduktion enligt särskild checklista.

Bolagets bedömning är att vår psykosociala arbetsmiljö lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

3.2 Föräldraskap och förvärvsarbete

Bolaget ska på olika sätt underlätta för våra medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv. Arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med deras ansvar som föräldrar.

3.2.1 Beskrivning och bedömning föräldraskap och förvärvsarbete

Där arbetet så tillåter kan våra medarbetare ha flexibel arbetstid och ibland arbeta hemifrån. I den mån det går att anpassa förläggning av möten, konferenser och liknande efter föräldrars behov, till exempel inte ha interna möten tidigt på morgonen (ej före kl. 8.45) eller sent på eftermiddagen (ej start efter kl. 16). Medarbetare vid våra Turistbyråer har arbetstid enligt schema vilka förläggs i samråd med medarbetarna, dock finns fasta öppettider som är ramen för flexibiliteten.

Inför föräldraledighet rekryteras vikarie som i de flesta fall går parallellt med ordinarie personal under någon eller några veckor. Vikarien bör också gå parallellt med ordinarie personal vid tillbakagång till arbetet.

Den som är föräldraledig informeras fortlöpande om vad som händer på arbetsplatsen och erbjuds vara med på personalmöten, personalfester, utbildningsinsatser etc. Föräldralediga omfattas av årligen förekommande lönerrevisioner.

Bedömning är att bolaget gör vad som går för att medarbetaren ska kunna förena arbetsliv med föräldraskap.

3.3 Trakasserier

Med **trakasserier** menas ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

”Vi accepterar inte att våra medarbetare utsätts för några som helst trakasserier, repressalier eller diskriminering. Alla tendenser till trakasserier, repressalier och diskriminering ska aktivt motverkas. Arbetsklimatet skall bygga på ömsesidig respekt och stimulera till en positiv utveckling för den enskilde. Medarbetaren ska veta vad som menas med trakasserier, repressalier och diskriminering samt vem man kan vända sig till vid förekomst av detsamma.” (Se bilaga 1 ”Lokala anvisningar för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen”).

3.3.1 Beskrivning och bedömning Trakasserier

Vid 2015 års medarbetarenkät är det 1% som svarat att de varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling det senaste året (av extern part), grundat på kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck. Det är 0% som svarat att de varit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller våld eller hot om våld på arbetsplatsen det senaste året.

I medarbetarenkäten för 2014 hade 3 personer svarat ja på frågan ”Utsatt för kränkning/trakasserier på arbetsplatsen (senaste 12 månaderna)”. 2014 hade vi inte fått redovisat svar på frågorna om vem (internt, externt) som har utsatt medarbetaren för trakasserier.

Bedömningen är att som bolag fortsätta vara tydliga med att trakasserier/kränkningar inte är acceptabelt och att uppmuntra den som känner sig utsatt att säga ifrån samt att kontakta sin chef eller HR-chef alt fackliga ombud (enligt lokala anvisningar för att förebygga diskriminering).

3.4 Rekrytering och kompetensutveckling

3.4.1 Beskrivning och bedömning rekrytering

Ansvar för rekrytering har respektive ansvarig chef. All rekrytering sker i samråd med HR. HR ska även kontaktas innan beslut om att ta emot praktikant tas samt att vara behjälplig i den processen.

I enlighet med Göteborgs stads budget, ska personalsammansättningen på alla nivåer spegla befolkningsstrukturen i staden. Bolaget kan konstatera att utbudet av sökande primärt är kvinnor. Fler kvinnor än män är högskoleutbildade (eller annan högre utbildning) inom destinationsnäring och utveckling, språk och projektledning vilket är försvårande faktorer för oss att uppnå en jämnare könsfördelning.

Ambitionen är dock att uppnå en jämnare könsfördelning såväl inom bolaget totalt som inom affärsområdena och övriga enheter. Vid all rekrytering är ambitionen att bredda mångfalden.

Av bolagets tillsvidareanställda är könsfördelningen:

Kvinnor: 77 (77 %)

Män: 23 (23 %)

2015 var det 74 kvinnor (74%) och 26 (26%) män

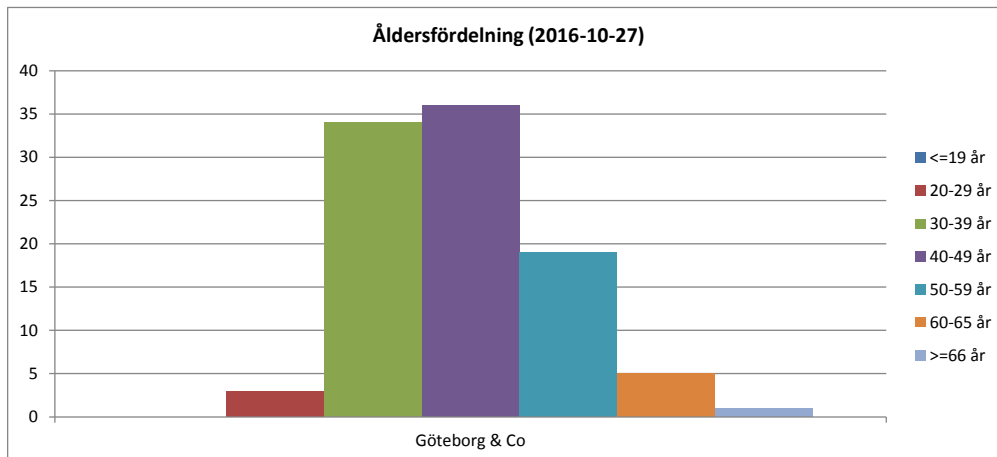
AO/ Avdelning	Tillsvidare	Kvinnor/män okt 2016	Kvinnor/män okt 2015
Turiststaden - Privatturism	8	6/2	6/1
Turiststaden - Besöksservice	13	12/1	12/1
Möten	7	6/1	6/2
Evenemang	7	5/2	3/3
Kommunikation/Inhousebyrå	15	10/5	10/7
Evenemangsproduktion	28	21/7	18/8
NLG	4	3/1	2/1
Strategisk Stab (Göteborg 2021, Partnerskap, FoU, Press)	7	4/3	6/1
VD, VD-assistent	2	2/0	2/0
Ekonomi	5	5/0	6/0
HR	2	2/0	1/0
Klusterfunktion	2	1/1	0/0

Evenemangsproduktion, Kommunikation och Strategisk Stab är de avdelningar med jämnast könsfördelning.

Förutom tillsvidareanställda i bolaget finns ett antal vikarier och visstidsanställda under kortare eller längre perioder. Antalet visstidsanställda varierar från år till år, beroende på vilka projekt som pågår. När det gäller visstidsanställda är könsfördelningen 74% kvinnor och 26% män i oktober 2016. Oktober 2015 var fördelningen 76 % kvinnor och 24 % män.

Ledningsgruppen består av 10 personer, 3 män och 7 kvinnor (samma siffra oktober 2015). Bolaget har totalt 16 chefsbefattningar med personalansvar, 11 kvinnor och 5 män (oktober 2015 var det 17 chefsbefattningar med personalansvar, 11 kvinnor och 6 män).

Medelåldern bland tillsvidareanställda är 44 år (44 år 2015) och åldersfördelning enligt nedanstående tabell.



3.4.2 Beskrivning och bedömning kompetensutveckling

Bolaget har en modell för strategisk kompetensförsörjning. All kompetensutveckling ska utgå ifrån bolagets affärsplan och mål. Direkta eller indirekta bedömningskriterier som på något sätt är diskriminerande ska inte förekomma.

Exempel på kompetensutvecklingsinsatser 2016 utöver den löpande kompetensutvecklingen:

Varje år ses över om någon kandidat ska nomineras till Göteborgs Stads chefsprogram. Under 2016 har en kvinna påbörjat programmet Morgondagens Executiva chef. Under 2016 är det en man och en kvinna som avslutat programmet Morgondagens chef (2014/2015 deltog en man och en kvinna och 2013/2014 deltog 4 kvinnor i programmet).

Då många av bolagets medarbetare agerar som bolagets företrädare så gjordes under föregående år en särskild satsning gjorts presentationsteknik. Utvecklingsinsatsen genomförs i 3 steg, innehåll (masterpresentation för destinationen), tekniska verktyg samt retorik. Utbildningen har erbjudits utifrån vilken roll medarbetaren har. Under 2016 görs uppföljning på retorikdelen. Antal personer som kommer att delta i utbildningsinsatsen är 32 varav:

Antal kvinnor 26 (81 %)

Antal män 6 (19 %)

Bedömningen är att samtliga medarbetare har likvärdig möjlighet till kompetensutveckling.

3.5 Lönefrågor

Implementering av befattnings- och arbetsvärderingssystemet BAS inklusive ta fram nya verktyg och mallar för lönesamtal och medarbetarsamtal gjordes inför lönerevison 2015. I samband med detta uppdaterades lokala anvisningar lönebildning och lönesättning.

I BAS går man systematiskt igenom alla befattningar, bedömer deras svårighet och vilka krav de ställer. Det ger ett enhetligt ”regelverk” för värdering av olika befattningar. BAS är godkänt av dåvarande JämO (numera DO) och används av flera arbetsgivare både inom privat och offentlig verksamhet och är det system som används inom Göteborgs Stad.

Värdering med hjälp av BAS har gjorts i syfte att förbättra arbetet med att kartlägga löner ur ett jämställdhetsperspektiv.

3.5.1 Kartläggning av löner

Lönekartläggning för 2016 är genomförd och har gått igenom med Unionen-klubben vid Göteborg & Co. Sammanfattning och handlingsplan för jämställda löner, se bilaga 2.

4. Uppföljning 2016 års plan – exempel på aktiviteter, se bilaga 3.

Mål 2016	Aktiviteter 2016	Ansvar	Genomfört
<p>Mångfald</p> <p>Övergripande mål är att upprätthålla och fortlöpande medvetandegöra bolagets kunskap inom mångfald och integrering (inkl. jämställdhet).</p>	Löpande utbildningsinsatser.	Ledningsgruppen /HR	I samband med årliga personaldagar februari 2016.
	Uppdrag för kommunikationsavdelningen är att kommunikationen ska visa och tillgängliggöra en sann och äkta bild av staden i text och tonalitet.	Kommunikationschef	Görs löpande. Ex. genom jämlikhet i bildval och strävar efter att visa en bredd i staden. Har infört talande webb.
	Att alltid kravställa leverantörers och samarbetspartners kompetens inom mångfald och integrering (inklusive jämställdhet) och jämlikhet.	Respektive chef	Tillämpas till viss del där så är möjligt. Ex. i samband med varje evenemang upprättas hållbarhetsplan där mångfald, integrering och jämlikhet ingår. Tillämpas i bland annat upphandlingar och samarbetsavtal och kvalitetssäkras i samband med genomförande.
	Påbörja resurskartläggning utifrån kön (där så inte redan är gjort) i samband med projektuppföljning.		Arbetet är påbörjat och kan vidareutvecklas ytterligare.
<p>Fysisk och social arbetsmiljö</p> <p>Fortsatt ha en trygg och säker arbetsmiljö. Antalet tillbud ska vara noll.</p> <p>Fortsatt låg arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Det långsiktiga målet är att den ska vara noll.</p>	Medarbetarsamtal enligt fastställd process.		Under genomförande.
	Introduktionsdag för samtliga anställda.	HR-chef	Genomfört
	Upprätta handlingsplan utifrån resultat medarbetarenkät och genomföra relevanta åtgärder.	Respektive chef	Genomfört
Föräldraskap och arbetsliv	Planering inför föräldraledighet/medarbetarsamtal etc under föräldraledighet.	Respektive chef i samråd med HR-chef.	Sker löpande.
Trakasserier	Vid genomgång medarbetarenkät lyfts frågan särskilt. I samband med introduktionsdag genomgång värderingar.	Respektive chef i samarbete med HR-chef.	Sker löpande.
<p>Rekrytering och kompetensutveckling</p> <p>I enlighet med Göteborg stads budget, ska personal-sammansättningen på alla nivåer spegla befolkningsstrukturen i</p>	Vid varje rekrytering ska följande frågor ställas: - Ska riktad annonsering tillämpas? - Kan annonsen omedvetet vara exkluderande eller könsmärkt?	Ansvarig chef i samarbete med HR.	Aktiviteter är till största delen genomförda. Detta är ett långsiktigt arbete så effekter av åtgärder går inte att utläsa på kort tid.
	Bolaget ska ta emot praktikanter via samarbeten	Ansvarig chef i samarbete med	

staden. Detta gäller både i rekryteringen av anställda och av praktikanter.	med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.	HR.	
<i>Lön</i> Löneskillnader på grund av kön ska inte förekomma för tjänster/ arbetsuppgifter som är lika eller likvärdiga inom Göteborg & Co.			Se bilaga 2.

5. Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2017

Mångfald och jämställdhet

I affärsplanen för destinationen Göteborg är en huvudstrategi att sätta hållbarhet i fokus (alla tre dimensioner, socialt, ekonomiskt och ekologiskt). I genomförandet av evenemang och projekt och framtagande av turismprodukter, i värvaprocessen av nya möten och evenemang, och hur destinationen kommuniceras och marknadsförs för besökaren ska bolaget arbeta med jämställdhet, jämlikhet och hur segregationen kan brytas och samhörigheten i staden kan öka. Bolaget kan bidra dels som katalysator för andra och genom insatser i verksamheten. Strategier och aktiviteter för hur detta kan ske ska beskrivas i respektive affärsområdes/avdelnings aktivitetsplaner.

Åtgärder:

Upprätthålla och fortlöpande medvetandegöra bolagets kunskap inom mångfald och integrering (inkl. jämställdhet) och jämlikhet genom löpande utbildningsinsatser.

Ansvar och uppföljning: Ledningsgruppen/HR

Genomförande: Under hela året

Kommunikationen ska visa och tillgängliggöra en sann och äkta bild av destinationen Göteborg i text och tonalitet.

Ansvar och uppföljning: Kommunikationschef

Genomförande: Under hela året

Bolaget ska verka för att samarbetspartners ökar sin kunskap inom hållbarhetsområdet och använder hållbarhetsaspekterna som en hävstång för att förbättra sin affärsmässighet.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

Påbörja resurskartläggning utifrån kön (där så inte redan är gjort) i samband med projektuppföljning.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

Arbetsmiljö

Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minimal risk för fysisk och psykisk ohälsa. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Arbetsmiljöarbetet ska inriktas på att främja hälsa och förebygga ohälsa, även psykosocial.

Åtgärder:

Genomföra medarbetarsamtal respektive uppföljningssamtal en gång per år enligt fastställd process.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

Genomföra introduktionsdag för samtliga nyanställda.

Ansvar och uppföljning: HR-chef

Genomförande: Vid behov under hela året

Upprätta handlingsplan utifrån resultat medarbetarenkät och genomförda relevanta åtgärder.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Handlingsplan upprättas under mars/april månad och aktiviteter sker sedan löpande under året.

Föräldraskap och förvärvsarbete

Bolaget ska på olika sätt underlätta för våra medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv. Arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med deras ansvar som föräldrar.

Åtgärder:

Samtal ska ske med medarbetaren inför föräldraledighet om hur den kommande kontakten ska se ut samt om medarbetaren vill delta på utbildning, planeringskonferens, personalmöten etc. under föräldraledigheten. Medarbetar- och lönesamtal som infaller under föräldraledighet ska erbjudas, medarbetaren avgör. I den mån det går kan sådana samtal genomföras innan påbörjad föräldraledighet. Kontakt i god tid innan återgång i arbete för med information om hur verksamheten ser ut. Vid eventuella förändringar inom verksamheten under föräldraledighet ska medarbetaren informeras på samma sätt som övriga medarbetare informeras.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef i samråd med HR

Genomförande: Fortlöpande under året

Trakasserier

Vi ska fortsätta eftersträva ett internt klimat med "högt i tak" där medarbetare vågar säga ifrån om någon uppträder klandervärt.

En policy för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen finns i personalhandboken (kap 0.2). Denna innehåller även information om hantering vid trakasserier för chef och medarbetare.

Åtgärder:

Vid behov ska frågan aktualiseras på avdelningsmöten där påminnelse om policy sker och att arbetsgivaren behöver ha kännedom om när trakasserier förekommer så att arbetsgivaren ges möjlighet att agera i enlighet med vår policy. Medarbetaren kan vända sig till närmaste chef, HR eller fackligt ombud.

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Under hela året

Rekrytering

I enlighet med Göteborg stads budget, ska personalsammansättningen på alla nivåer spegla befolkningsstrukturen i staden. Detta gäller både i rekryteringen av anställda och av praktikanter.

Åtgärder:

Vid varje rekrytering ska följande frågor ställas:

Ska riktad annonsering tillämpas?

Kan annonsen omedvetet vara exkluderande eller könsmärkt?

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Under hela året

Bolaget ska ta emot praktikanter via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Under hela året

Lokal anvisning för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen

Bilaga 1 till Mångfaldsplan inkl. jämställdhet 2017

1. Policy

Alla medarbetare ska ha likvärdiga arbetsvillkor och samma möjlighet till utveckling. Våra medarbetare ska värderas utifrån kompetens och personliga egenskaper inte utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Alla tendenser till diskriminering, trakasserier, eller kränkande särbehandling ska aktivt motverkas.

2. Mål

På Göteborg & Co ska ingen medarbetare bli diskriminerad eller trakasserad p.g.a. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder eller utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

3. Vad är diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Diskriminering enligt diskrimineringslagen (1 kap § 4)

3.1 Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

3.2 Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

3.3 Bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

3.4 Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

3.5 Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

3.6 Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).

Definition av kränkande särbehandling (enligt AFS 2015:4)

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

Exempel på kränkande särbehandling är:

- förtal eller nedsvärtningar av en person eller dennes familj
- medvetet försvårande av arbetets utförande (t.ex. undanhållande av information)
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av en person
- förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier,
- medvetna förolämpningar
- kränkande s.k. "administrativa straffsanktioner", t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter

Exempel på sexuella trakasserier kan inkludera fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Om det är grova sexuella trakasserier som innehåller rena fysiska angrepp är det inga problem att vet vad saken gäller. I andra sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. *Det är dock alltid den som utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet.* Ett beteende eller handling övergår till sexuella trakasserier om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara sexuella trakasserier direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig (t.ex. fysiska angrepp eller hot).

4. Förbud mot repressalier

Arbetsgivaren får inte utsätta en arbetstagare för repressalier p.g.a. att arbetstagaren:

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier

Förbudet gäller också i förhållande till dem som gör förfrågan om/söker arbete, söker eller fullgör praktik eller ska utföra/utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

5. Definitioner enligt diskrimineringslagen (1 kap § 5)

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

6. Insatser vid misstänkta/konstaterade trakasserier eller kränkande särbehandling eller diskriminering

Vad den drabbade bör göra

Säg ifrån! Konfronter den trakasserande personen direkt eller genom ett brev. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier/diskriminering/kränkande särbehandling och kräv att det upphör.

För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den trakasserande personen sa eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om trakasserier fortsätter.

Gör en anmälan till arbetsgivaren om det inte hjälper att säga ifrån. Anmälan kan göras till närmaste chef, chefens chef eller HR. Du kan även tala med ett arbetsmiljöombudet eller facklig representant.

Vad arbetsgivaren ska göra

Arbetsgivaren måste snabbt och konfidentiellt se till att trakasserier/kränkningar upphör. Inga åtgärder vidtas utan att den drabbade har informerats om åtgärderna. Samtal och åtgärder ska alltid dokumenteras.

Till att börja med har arbetsgivaren samtal med den drabbade samt att personen erbjuds samtal med oberoende person, t.ex. via företagshälsovården eller annan sakkunnig som kan ge stöd och hjälp.

Enskilt samtal med den som anklagats för att ha trakasserat/diskriminerat eller med medling när båda parter träffas med en utomstående.

Om utredningen ska gå vidare behöver den bli mer formell och eventuella vittnen höras. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den som anmäls hålls underrättade om vad som händer i ärendet. Sådan utredning görs alltid av extern part, företrädesvis företagshälsovården.

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som utfört handlingen, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. varning, omplacering och i mycket allvarliga fall uppsägning.

Om du misstänker att någon annan är utsatt:

Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det

Tala med den drabbade

Tala med din närmaste chef om dina misstankar

Tala med HR eller fackliga företrädare

Om du anklagas för att trakassera någon:

Fundera på vad du sagt och gjort

Tänk igenom i vilka situationer du kränker

Tala med din chef och/eller HR

Handlingsplan för jämställda löner Göteborg & Co Träffpunkt AB

Bilaga 2 till Mångfaldsplan inkl. jämställdhet 2017

Arbetet med att uppnå jämställda löner är ett långsiktigt arbete där en kombination av extra insatser och löpande insatser i samband med lönesättning och traditionell löneöversyn måste göras.

Målsättningen är att de eventuella lönejusteringar som behöver göras ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Analysen av lönekartläggningen visar att bolaget i stor utsträckning har jämställda löner utifrån lika och likvärdiga befattningar. Det förekommer både att kvinnor har högre medianlön än män och att män har högre medianlön än kvinnor. Det finns något fall där översyn behöver ske i samband med lönerrevision 2017. Sakliga skäl till löneskillnader kan t ex vara måluppfyllelse, resultat, prestation, erfarenhet, kompetens, skicklighet, marknadslöneläget etc. I jämförelsen gjord mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerande grupper kan konstateras, med undantag av en BAS-grupp, att det inte finns någon större grupp som sticker ut.

Med anledning av ovanstående föreslås följande åtgärder:

Åtgärd	Tidpunkt	Ansvarig
<ul style="list-style-type: none">Arbeta utifrån en tänkt lönestruktur och fortsätta arbeta med en lönesättning som görs med en samsyn av likvärdiga befattningar som förekommer på flera enheter/avdelningar.	Löpande	Ledningsgruppen/HR-chef
<ul style="list-style-type: none">Verktyg vid lönesättning:<ul style="list-style-type: none">- Sätt rätt lön från början.- Lönesättning utifrån bolagets lönesättningskriterier.- Medarbetarsamtal och lönesamtal enligt bolagets modell används för att sambandet mellan måluppfyllelse, prestation och lön blir tydligt och att osakliga löneskillnader ska kunna undvikas.- Avstämning ska alltid ske med HR-chef i förväg innan beslut om lön fattas.	Löpande	Lönesättande chef i samråd med HR-chef
<ul style="list-style-type: none">Utbilda/informera cheferna i att sätta jämställda löner i samband med de årliga lönerrevisionerna.	Årligen	HR-chef
<ul style="list-style-type: none">I samband med årlig lönekartläggning och årlig lönerrevision identifiera eventuella skevheter och i så fall åtgärda sådana skevheter. Del av total lönepott avsätts för detta ändamål.	Årligen	HR-chef/Ledningsgruppen
<ul style="list-style-type: none">Avstämning med berörda fackliga organisationer i samband med lönekartläggning och lönerrevision.	Årligen	HR-chef

Avstämning facklig organisation

Analysen av lönekartläggningen och handlingsplanen för jämställda löner har diskuterats i ledningsgruppen och avstämning har skett med Unionen-klubben vid bolaget.

Exempel på genomförda aktiviteter 2016

Bilaga 3 till Mångfaldsplan inkl. jämställdhet 2017

Exempel på aktiviteter inom mångfald och jämställdhet 2016

- Bolaget ska skapa evenemang som är så attraktiva att människor från stadens alla delar kommer till centrum alternativt till olika stadsdelar i Göteborg. Bl.a. var Experimentverkstaden lokaliserad i Frihamnen under årets genomförande av Vetenskapsfestivalen. Göteborgs Kulturkalas har haft aktiviteter inför genomförandet i flera olika stadsdelar.
- Bolaget har medverkat till att värva Europride till Göteborg och Stockholm 2018.
- Näringslivsgruppen är huvudfinansiär, medfinansiär och huvudpartner till olika satsningar, projekt och evenemang med syfte att stärka integrationen i hela Göteborg (tex Göteborgs Kulturkalas, Hammarkullekarnevalen, Idrott utan gränser).
- Bolaget deltar i stadens tillgänglighetsnätverk och samverkar med expertorganisationer, såsom Passalen, för att utveckla verksamheten och evenemangen i rätt riktning.
- Tillgänglighetsanpassning av lokaler sker löpande i samarbete med fastighetsägare vilket, beroende på omfattning av anpassningen, kan vara en tidskrävande process.
- Att säkerställa en mångfald i bolagets och destinationens kommunikation. Medvetenhet i innehåll och bildval, hitta en mångfald i det vi beskriver och hur vi beskriver det. Talande webb har införts.
- Under Kulturåret 2016, som en del av Göteborg 2021, har alla tio stadsdelar systematiskt involverats för att skapa Mer kultur till fler. Extra insatser har också gjorts för yngre, äldre och nyanlända för att skapa fler möten mellan människor.
- Inom ramen för Göteborg 2021 har Besöksservice i samarbete med Integrationscentrum anordnat 7 guidade turer till Göteborgs skärgård. 179 deltagare har besökt och lärt sig mer om denna del av staden. Turerna guidades på svenska med tolk till arabiska, persiska m fl språk. Deltagarna var studiedeltagare, föreningar, lotsar m fl som samarbetar med Integrationscentrum.
- I jubileumsarbetet (Göteborg 2021) anlitas en ung referensgrupp, med representanter från flera stadsdelar i åldern 15-30 år, som därmed även får arbetslivserfarenhet för framtiden.
- Att uppmuntra andra aktörer att skapa arbetstillfällen, detta görs tex inom jubileumssatsningar (Göteborg 2021) som måleriföretagens satsning "Sätt färg på Göteborg" och "Passalen projekt " Alla kan segla/bada" i Jubileumsparken. Även Näringslivsgruppen har påverkat genom att bl.a. ha möjliggjort genomförandet av jobbmässan Skarpt läge som matchar företag med ungdomar utan tidigare arbetslivserfarenhet. Samverkan i projekt med Turistrådet Västsverige och Arbetsförmedlingen - Grundläggande köksutbildning/praktik för personer i etableringsinsatser.
- Bolaget tar emot praktikanter via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.
- När det gäller Göteborgs Kulturkalas (med 3500 medverkande i 1 300 programstarter samt 1,5 miljoner besök) fortsätter arbetet med att skapa ett så jämställt program som möjligt och även säkerställa mångfald utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. För att kvalitetssäkra arbetet har metod för hur uppföljning ska ske utvecklats för andra året i rad och Kulturkalaset arbetar systematiskt med alla tre hållbarhetsdimensioner.

Resultatet från 2016-års mätningar visar en uppnådd jämställdhet bland de medverkande på 50% kvinnor och 50% män (2015 var siffran 48,5/51,5). Bland besökarna är siffrorna 59% kvinnor, 40% män och 1% angav annat, att de inte definierar sig som man eller kvinna alternativt att de inte ville definiera sin könstillhörighet.

För att långsiktigt bredda musikutbudet i Göteborg, för att nå nya målgrupper och för att öka integrationen bokade Kulturkalaset för andra året i rad en arabisk världsstjärna. Detta möjliggjordes tack vare stöd från Näringslivsgruppen, Liba bröd och Kultur nämnden i Västra Götalandsregionen. Najwa Karam bokades och konserten skapade även möjlighet för Kulturkalasets målinriktade arbete med att nå besökare som av olika skäl inte besöker stadens centrum i sin vardag. 59% av besökarna hade arabiska som modersmål vilket ska jämföras med 5% för Kulturkalasets övriga besökare. Likaså visar besöksundersökningen tydligt att 40% av Najwa Karams publik aldrig tar del av det befintliga kulturutbudet över året, jämförelsesiffran med övriga besökare är 17%. Detta visar tydligt att det är möjligt att nå målgrupper som annars inte besöker våra evenemang men det kräver ansträngning och särskilda insatser.

På Kulturkalaset medverkade 14 kulturaktörer med en eller flera artister/konstutövare med olika funktionsvariationer (jmf 11 st 2015, 7 st 2014, 2 st 2013). Ökade insatser har även gjorts för att öka tillgängligheten (tex teckenspråks- och syntolkade föreställningar, rullstolsramper) och Barnens Kulturkalas har för tredje året i rad utvecklat tillgänglighetsarbetet ihop med tillgänglighetskonsulenter från Kultur i Väst. På Barnens Kulturkalas ska alla samverkansparter inne i Trädgårdsföreningen ha genomgått en utbildning i tillgänglighetsfrågor så att alla aktiviteter kan vara tillgängliga för alla barn. Detta arbete har dokumenterats och kommer att presenteras i en skrift och tillika handbok till arrangörer för ökad tillgänglighet.