

*Uppföljning*

# ***Likabehandlingsplan***

## **2024–2026**

### **Got Event AB**



## Likabehandlingsplan för Got Event AB 2024–2026

### Innehåll

1. Likabehandlingsarbetet på Got Event AB .....	3
2. Got Events definition av likabehandling .....	3
3.1 Arbetsätt.....	4
3.3 Organisation och ansvar .....	4
3.3.1 Roller och ansvar.....	4
3.3.2 Vad vilar planen på?.....	4
3.4 Fokusområde för perioden .....	5
3.4.1 Metod.....	5
4. Områden 2024–2026 .....	6
4.1 Arbetsmiljö och arbetsförhållanden .....	6
4.2 Löner och andra anställningsvillkor .....	7
4.3 Rekrytering och befordran.....	7
4.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling .....	8
4.5 Förena förvärvsarbete med föräldraskap .....	8
4.6 Kränkande särbehandling .....	9
5. Årlig uppföljning av 2024 .....	9
5.1 Arbetsmiljö och arbetsförhållanden .....	9
5.2 Löner och andra anställningsvillkor .....	10
5.3 Rekrytering och befordran.....	10
5.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling .....	10
5.5 Förena förvärvsarbete med föräldraskap .....	11
5.6 Kränkande särbehandling .....	11
5.7 Slutkommentarer .....	11

## 1. Likabehandlingsarbetet på Got Event AB

Likabehandlingsarbetet på Got Event AB har tagit Diskrimineringsombudsmannens 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 i stället för inkluderar. Normkritik används för att motverka diskriminering och i stället 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 Arbetsätt

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 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 egen 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: **HBQIA+**

\*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	
Tillsätta ett likabehandlingsråd.		2025
Inkludera likabehandlingsarbetet i verksamhetsplanen.	BLG	2026
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.	Hållbarhetsenheten + HR	
<p>I samband med rekrytering av månadsanställda ska följande fråga ställas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Råder det ojämn könsfördelning?</li> <li>• Är annonsunderlaget omedvetet normativt?</li> <li>• Hur ser mångfalden ut på avdelningen?</li> <li>• Finns fysiska hinder på arbetsplatsen som kan åtgärdas för att möjliggöra för personer med normbrytande funktionsvariation att få tjänsten?</li> </ul> <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.	Hållbarhetsenheten + HR	
Fortsatt säkerställa att frågan kring kompetensutveckling hanteras vid medarbetarsamtalet.	HR + chefer	

#### 4.5 Förenas 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 lönerevisionen.	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**

<b>Aktivitet</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Tidplan</b>
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 2024

### **Uppföljning av aktiviteter 2024**

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

Under detta område återfinns aktiviteten "100 % hantering av anmälda kränkningar".

Under året har inga anmälda kränkningar inkommit.

Aktiviteten "Skapa förutsättningar för äldre att fortsätta arbeta efter 65 års ålder", hanteras i medarbetarsamtalet där chef för dialog med medarbetar som uppnått åldern. Denna aktivitet tas numera bort ur Likabehandlingsplanen, då det blir en naturlig fråga i medarbetarsamtalet.

Under aktiviteten "Skylta på våra anläggningar vad vi står för" och Se över tillgängligheten och tekniken på våra arbetsplatser så att de är anpassade för personer med fysisk funktionsnedsättning, har följande gjorts:

- Webben har utförlig information om tillgängligheten på flera av våra arenor, se <https://gotevent.se/vara-arenor/scandinavium/tillganglighet/>. Arbetet startade med fokus på Scandinavium och Frölundaborg. Motsvarande sidor för Ullevi och Gamla Ullevi blev färdigställda under året.
- Information på webbplatsens evenemangssidor hur rullstolsplatser bokas och vilka tjänster som erbjuds i appen, samt hänvisar till ovan nämnda sidor med mer information om tillgängligheten på specifika arenor.
- Samarbete sker med relevanta aktörer för att nå ut med informationen till målgruppen, exempelvis Teckenspråksforum och arrangörer.
- Tillgänglighetsaspekten finns med oss oavsett vilken kanal eller produkt vi arbetar med. Det innebär till exempel att texta videor, skriva ALT-texter på bilder, säkerställa att vi använder tillräckliga färgkontraster med mera.
- Gällande skyltning på arenorna, har vi på Scandinavium satt upp dekalerna på dörrar som leder till rullstolsplatser. Hisskyltar med hänvisning att kontakta vår personal om någon vill använda dessa.
- Dörröppnare har installerats till kontoret på Ullevi.

## 5.2 Löner och andra anställningsvillkor

I samband med den årliga lönerevisionen säkerställer HR-avdelningen att det inte råder lönediskriminering på grund av könstillhörighet. I årets lönerevision det gick inte att finna sådan diskriminering.

## 5.3 Rekrytering och befordran

Under året har vi, genom Arbetsmarknad och Vuxenutbildning, tagit emot totalt 148 ferieungdomar, varav 20 arbetade under påsken, 108 under sommaren och 20 under höstlovet. Syftet har varit att aktivt bidra till ungdomars introduktion på arbetsmarknaden, ge dem värdefull arbetslivserfarenhet och skapa en positiv bild av arbetslivet. Genom att erbjuda dessa ungdomar en meningsfull sysselsättning under skolloven strävar vi efter att inte bara stärka deras möjligheter att få framtida anställningar, utan även att marknadsföra oss som en attraktiv arbetsgivare. Deras insatser har dessutom varit bidragande för utvecklingen och presentationen av våra arenor.

## 5.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Språkcafé genomfördes under första delen av 2024 för månads- och timavlönade medarbetare. Syftet med språkcaféet var att utveckla kunskaper i svenska språket, för att medarbetarna därmed skulle få bättre förutsättningar till god arbetsmiljö, ökad samhörighet och kunna erbjudas fler arbetstillfällen. 12 medarbetare deltog i aktiviteten. För språkcaféet erhöles pengar från Omställningsfonden.

Bolagsövergripande kompetensutbildningsbehov, identifierat i medarbetarsamtal, omhändertas i "Bolagsövergripande utbildningsplan".

### 5.5 Förena förvärvsarbete med föräldraskap

Föräldralediga medarbetare skall inkluderas i årlig lönerrevision. Det har inte förekommit lönediskriminering av föräldralediga medarbetare i lönerrevision 2024.

### 5.6 Kränkande särbehandling

Dialogmaterialet kring kränkningar och trakasserier har utvecklats, och ytterligare dialogmaterial om förhållningssätt har tagits fram. Samtliga enheter har diskuterat frågorna på APT.

Bolagets årshjul för arbetsmiljö visar att dialog om kränkningar och trakasserier ska föras på APT under september månad.

I årets medarbetarenkät visar att det har skett en halvering jämfört med föregående år av antalet medarbetare som upplever att de har varit utsatta för trakasserier eller diskriminerande behandling i arbetet. Vi har dock fortsatt vissa utmaningar i frågan och fortgår. Ingen medarbetare som arbetar på Got Event ska utsättas för kränkande särbehandling eller mobbning.

### 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 framåtskridande 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.

**HBQIA+** 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 arbetstagande och arbetstagande med tidsbegränsande anställning.
- Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584)
- Kollektivavtal (BÖK, Besöksnäring och kulturav)