



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-03-11

Ärendenummer FGL-2025-00074

Handläggare

Magnus Svedmark

Telefon: 031-386 5502

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

Åtgärder mot diskriminering 2025

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

Styrelsen antar aktiva åtgärder mot diskriminering för 2025 för Försäkrings AB Göta Lejon.

Sammanfattning

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs Stads budget 2025 samt Göta Lejons affärsplan för 2025-2027.

Tre aktiva åtgärder föreslås för 2025. Att göra en lönekartläggning, att genomföra en utbildning om diskriminering samt att ha dialog om lönekartläggningen.

Risk för diskriminering bedöms också årligen i arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete samt löpande om risk för diskriminering uppstår.

I bilagan beskrivs också pågående ordinarie aktiviteter som bolaget gör löpande.

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

Att motverka diskriminering är mycket viktigt för de sociala aspekterna av arbetsmiljön för alla medarbetare på bolaget.

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 2025 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 2025 samt Göta Lejons affärsplan för 2025-2027.

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 samt det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Bolaget föreslår tre aktiva åtgärder för 2025:

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

Dialog om lönekartläggningen. Dialog med medarbetarna på APT.

Höja kunskapsnivå /kompetenshöjning för alla om diskrimineringslagen, kränkningar och trakasserier genom en utbildning.

Utöver detta bedöms också årligen risk för diskriminering i arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete samt löpande om risk för diskriminering uppstår.

Bolagets bedömning

Bolaget bedömer att förslag till aktiva åtgärder mot diskriminering för 2025 är i enlighet med kraven i lagen.

Magnus Svedmark

Teamledare för stöd

Annika Forsgren

VD

Aktiva åtgärder mot diskriminering 2025 för Försäkrings AB Göta Lejon

Utgångspunkter för de aktiva åtgärderna är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs Stads budget 2025 samt Göta Lejons affärsplan för 2025-2027.

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. Nedan beskrivs områdena och de aktiviteter som Göta Lejon gör löpande i ordinarie verksamhet.

- **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 också flexitid 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. 2024-12-31.

	Antal anställda	• Medelålder
Kvinnor	9	53
Män	6	48
Totalt	15	51

Göta Lejon beaktar i alla rekryteringar mångfaldsperspektiven och vid likvärdiga kvalifikationer kommer personer av underrepresenterat kön att anställas. För tillfället råder jämn könsfördelning på bolaget. 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 gjordes 2024 och visade inte på några osakliga löneskillnader. 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 obekväm 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 2025

Aktiva åtgärder mot diskriminering har inkluderats i Göta Lejons arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för 2025. De fem områdena bedöms minst en gång per år eller om en risk för diskriminering uppstår.

Utöver detta ska en lönekartläggning genomföras och en mindre utbildning om arbetet mot diskriminering ska hållas med alla på bolaget.

Lönekartläggningen tas upp på ett APT-möte.