



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-04-16

Ärendenummer FGL-2026-00111

Handläggare

Magnus Svedmark

Telefon: 031-386 5502

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

Åtgärder mot diskriminering 2026

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

Styrelsen antar aktiva åtgärder mot diskriminering för 2026 för Försäkrings AB Göta Lejon.

Sammanfattning

Bolaget ska enligt lagen arbeta med fem områden när det gäller aktiva åtgärder. Mycket görs i Göta Lejon ordinarie verksamhet.

Utöver detta föreslås två åtgärder.

- Att aktiva åtgärder mot diskriminering inkluderas tydligare i Göta Lejons arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete.
- I en medarbetarpuls hösten 2025 svarade flera medarbetare att de känner sig osäkra på om det förekommer diskriminering på arbetsplatsen. Bolaget föreslår därför åtgärderna:
 - Ta upp frågorna på flera APT samt vid andra tillfällen. Informera tydligare om diskrimineringslagen och vad man kan göra vid kränkningar.
 - Göra en mindre utbildning/aktivitet om arbetet mot diskriminering.
 - Under året kommer även puls-enkäter att göras för att följa upp frågorna.

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 2026 för Försäkrings AB Göta Lejon

Ärendet

Styrelsen har att anta aktiva åtgärder mot diskriminering för 2026 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 2026 samt Göta Lejons affärsplan för 2026-2028.

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 2026:

- Att aktiva åtgärder mot diskriminering inkluderas tydligare i Göta Lejons arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete.
- I en medarbetarpuls hösten 2025 svarade flera medarbetare att de känner sig osäkra på om det förekommer diskriminering på arbetsplatsen:
 - Ta upp frågorna på flera APT samt vid andra tillfällen. Informera tydligare om diskrimineringslagen och vad man kan göra vid kränkningar.
 - Göra en mindre utbildning/aktivitet om arbetet mot diskriminering.
 - Under året kommer även puls-enkäter att göras för att följa upp frågorna.

Bolagets bedömning

Bolaget bedömer att förslag till aktiva åtgärder mot diskriminering för 2026 är i enlighet med kraven i lagen.

Magnus Svedmark

Anders Jonasson

Teamledare för stöd

Vd

Aktiva åtgärder mot diskriminering 2026 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. 2025-12-31.

	Antal anställda	• Medelålder
Kvinnor	8	53
Män	7	49
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, alla är 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. Göta Lejon gör varje år en lönekartläggning eftersom alla arbetsgivare med fler än 10 medarbetare är skyldiga att göra det.

- **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. Kompetensutvecklingen följs upp kvartalsvis.

- **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 medarbetare och uppmuntrar medverkan på bolagsdagar och andra personalaktiviteter. Möjligheten att arbeta hemifrån syftar också till att underlätta arbete för bland annat föräldrar.

Övriga aktiva åtgärder 2026

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

I en medarbetarpuls hösten 2025 svarade flera medarbetare att de känner sig osäkra på om det förekommer diskriminering på arbetsplatsen. Ingen svarade att det fanns diskriminering. Ledingen vill dock arbeta med diskrimineringsfrågorna under 2026 och kommer därför att göra åtgärder:

- Ta upp frågorna på flera APT samt vid andra tillfällen. Informera tydligare om lagen och vad man kan göra vid kränkningar.
- Göra en mindre utbildning/aktivitet om arbetet mot diskriminering.
- Under året kommer även puls-enkäter att göras för att följa upp frågorna.