

Diarienummer: 0310/17

Handläggare: Lena Moen  
Tel: 031-368 43 09  
E-post: lena.moen@gotevent.se

## Förslag till Likabehandlingsplan 2018

Styrelsen för Got Event AB föreslås besluta att godkänna förslag till Likabehandlingsplan 2018.

### Ärende

Varje styrelse/nämnd har ansvar för att likabehandlingsarbetet sker enligt den inriktning samt de mål och uppdrag som kommunfullmäktige fastställt i budget 2018.

Utifrån ovanstående dokument skall Got Events styrelse anta ett *inriktningsdokument* som lyfter fram likabehandlingsfrågorna som bolaget har att förhålla sig till.

Förslag till Likabehandlingsplan för 2018 finns bilagd till detta tjänsteutlåtande.

### *Barnperspektivet*

Ärendet bedöms inte få några effekter inom barnperspektivet.

### *Jämställdhetsperspektivet*

Likabehandlingsplanen ligger till grund för hur bolaget skall arbeta med jämställdhetsfrågor under kommande verksamhetsår inklusive de aktiva åtgärder som är inplanerade inom området.

### *Mångfaldsperspektivet*

Likabehandlingsplanen ligger till grund för hur bolaget skall arbeta med mångfaldsfrågor under kommande verksamhetsår. Här punktats också de aktiva åtgärder som hittills är inplanerade inom området under året.

### *Miljöperspektivet*

Ärendet bedöms inte få några effekter inom miljöperspektivet.

### *Omvärldsperspektivet*

Aktivt arbete med likabehandlingsfrågor är en självklarhet för att bolaget skall fungera som en attraktiv arbetsgivare för nuvarande medarbetare och framtida rekryteringar.

Lotta Nibell  
VD

Lena Moen  
HR chef

# Likabehandlingsplan 2018

*- medarbetar- och  
medborgarperspektiv*

Glädje - Omtanke - Tillsammans - Kreativitet



## Aktiva åtgärder medborgarperspektiv 2017

Diskrimineringsgrunder	Mål	Aktiva åtgärder	Måluppfyllelse 2017	Status
Kön	Att nå en könsfördelning på 40/60 bland våra evenemangsbesökare.	Mäta och följa upp andelen män respektive kvinnor som går på de olika evenemangen.	En analys av kundundersökningarna genomförda vid evenemang fram tills 15 oktober, visar på att könsfördelningen ligger på 41 % kvinnor och 59 (Klubbundersökningarna är baserade på 2016 siffror)	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Genom att erbjuda könsneutrala omklädningsrum, skapas möjlighet för en bredare mångfald på Valhallabadet.	Inrätta könsneutrala omklädningsrum.	Arbete pågår med att inrätta ett könsneutralt omklädningsrum på Valhallabadet. Beräknas klart 2018.	
Etnisk tillhörighet	Våra evenemang skall nå en bred publik utifrån etnisk tillhörighet.	Fortsatt dialog med befintliga och nya arrangörer ang möjliga artister och innehåll som riktar sig till en bredare publik och besökare med annan kulturell bakgrund.	Enligt kundundersökningarna för 2017 är det 5 % av våra kunder som uppger att de är födda utomlands eller att en eller två föräldrar födda utomlands.	
Religion eller annan trosuppfattning	Vi vill underlätta och skapa en välkomnande känsla hos personer med annan trosuppfattning.	Menyer med olika alternativ.	Restaurangen har ständigt ett vegetariskt alternativ samt stor öppenhet för att tillmötesgå önskemål.	
Funktionsvariation	Våra arenor ska vara tillgängliga för alla och därför i största möjliga mån tillgodose de behov som olika funktions-variationer medför.	Fortsatt dialog med brukargrupper.	Ingen kundundersökning bland personer med funktionsnedsättning är genomförd. Arbete kvarstår med enkelt avhjälpna hinder både i form av finansiering och personella resurser för genomförande.	
		Tillgänglighetsaspekten i evenemangsplaneringen skall beaktas av evenemangsledarna.	Tillgänglighetsfrågan ligger med som ett område att beakta i framtagna evenemangsprocess. Det ska göras en analys inför varje evenemang.	
		Dialog ska föras med brukargrupper gällande APPen	Fortsatt utveckling av tillgänglighets Appen.	
Sexuell läggning	Öka vårt deltagande vid evenemang i HBTQ frågor.	Analysera kundenkäter utifrån könstillhörighet "annat".  Uppmuntra medarbetare till deltagande i Pridefestivalen.	Enligt våra kundundersökningar är det vid ett fåtal evenemang som kunder har uppgett att de varken identifierar sig som <i>han</i> eller <i>hon</i> . Vid 5 evenemangstillfällen har 1 % uppgett att de identifierar sig med <i>hen</i> .  Arenorna flaggas under festivalen och ett antal medarbetare deltar i paraden.	
		Erbjuda möjlighet till "neutralt" omklädningsrum.	Neutralt omklädningsrum kommer att finnas på Valhallabadet 2018	

Ålder	Våra evenemang skall nå en bredare publik utifrån olika åldersgrupper.	Evenemang för äldre > 56 år	Under 2017 har vi hittills haft 6 evenemang som haft över 25 % av besökarna som är över 25 år.	
		Evenemang riktat till yngre åldrar.  Evenemangspiloter.	Tillsätta en grupp med unga medborgare från hela staden som reflekterar och inspirerar oss till utveckling inom evenemang för yngre.  Under 2017 har vi haft 2 evenemang där mer än 25 % av besökarna är yngre än 25 år.	

## Aktiva åtgärder medarbetarperspektiv 2017

Diskrimineringsgrunder	Mål	Aktiva åtgärder	Måluppfyllelse 2017	status
Kön	Säkerställa att vi inte har osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor	Kontinuerlig uppföljning av lönesättning och jämförelse mellan män och kvinnor.	I samband med löneöversynen görs även en analys av lönesättningen utifrån om det finns osakliga löneskillnader. Det har inte	
	Påverka arbetsförhållanden utifrån könspektivet.	Fler yrkesgrupper med en könsfördelning inom spannet 60/40 Följa upp könsfördelning i olika grupper av timavlönade per månad	Ansvariga chefer plus HR	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Öka kunskap och medvetenhet i normkritiskt förhållningssätt samt HBTQ frågor	Utbildning, workshop i normkritiskt tänkande och värdegrunderna.	En utbildningsdag för alla månadsanställda genomfördes under våren 2017.	
Etnisk tillhörighet	Öka andelen <i>annan etnisk bakgrund</i> bland timavlönad.	Skapa en kanal för alla att kunna söka extra jobb på Got Events hemsida	Det har skapats en "öppen" kanal in för alla att söka extra arbete på Got Event.	
	Andelen chefer med annan etnisk bakgrund ska öka (född utomlands eller en eller två föräldrar födda utomlands)	Frågan skall aktualiseras vid varje tillfälle när vi rekryterar en chef.	Det finns en framtagen checklista där rekryterande chef skall reflektera och kommentera frågan vid rekryteringstillfället. Under 2017 har en chef rekryterats.	
Religion eller annan trosuppfattning	Se med öppenhet på andra religiösa högtider.	Planera in vilorum/meditationsrum i kommande kontorsmiljöer. Öka Normmedvetenheten.	Eftersom vi har konstaterat mögel i våra kontorslokaler, måste vi flytta ut under saneringsarbetet, därför har vi inte kunnat arbeta vidare med frågan.	
Funktionsvariation	Höja kunskapsnivån och förståelsen hos medarbetare gällande besökare och medarbetare med funktions-variation.	Utbildning, workshop i normkritiskt tänkande och värdegrunderna.	En utbildningsdag för alla månadsanställda genomfördes under våren 2017 i normmedvetenhet. Här ingick även en del att öka förståelsen för personer med funktionsvariationer.	
Sexuell läggning	Höja kunskapsnivån och förståelsen hos alla medarbetare i HBTQ frågor.	Utbildning, workshop i normmedvetenhet	En utbildningsdag för alla månadsanställda genomfördes under våren 2017 i normmedvetenhet.	
Ålder	Öka möjligheten för yngre att arbeta och utvecklas inom bolaget.	Skapa arbetstillfällen för yngre att jobba, praktisera på evenemang.	Vi tar hela tiden emot ungdomar och ferie- ungdomar vid sommaren, som erbjuds att arbeta med våra arenor och på badet.	
		Utse mentorer vid rekrytering av yngre medarbetare.		

## Aktiva åtgärder medborgarperspektiv 2018

Diskrimineringsgrunder	Övergripande Mål	Aktiva åtgärder	Ansvar avdelning	Tid
Kön	Att nå en könsfördelning på 40/60 bland våra evenemangsbesökare.	Mäta och följa upp hur många män respektive kvinnor som går på de olika evenemangen.	Evenemang	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Genom att erbjuda könsneutrala omklädningsrum, skapas möjlighet för en bredare mångfald att komma till Valhallabadet.	Inrätta könsneutrala omklädningsrum.	Arenaservice	
Etnisk tillhörighet	Våra evenemang skall nå en bredare publik utifrån etnisk tillhörighet.	Planera evenemang med artister//innehåll som riktar sig till en bredare publik/besökare med annan kulturell bakgrund.	Evenemang	
Religion eller annan trosuppfattning	Vi vill underlätta och skapa en välkomnande känsla hos personer med annan trosuppfattning.	Menyer med olika alternativ.	Marknad & försäljning	
Funktionsvariation	Våra arenor ska vara tillgängliga för alla och därför i största möjliga mån tillgodose de behov som olika funktions-variationer medför. Enkelt avhjälpna hinder ska färdigställas under 2018	Fortsatt dialog med brukargrupper. Bolaget ska under året bjuda in olika grupper från civilsamhällets funktionsorganisationer till arenornas för att testa deras tillgänglighet.	Evenemang samt Ekonomi & verksamhetsstöd	
		Tillgänglighetsaspekten i evenemangsplaneringen skall beaktas av evenemangsledarna.	Evenemang	
		Dialog ska föras med brukargrupper gällande APPen	Ekonomi & verksamhetsstöd	
Sexuell läggning	Öka vårt deltagande vid evenemang i HBTQ frågor.	Analysera kundenkäter utifrån könstillhörighet "annat".	Marknad & försäljning	
		Större deltagande i Pridefestivalen.	HR	
		Erbjuda möjlighet till "neutralt" omklädningsrum.	Arenaservice	
Ålder	Våra evenemang skall nå en bredare publik utifrån olika åldersgrupper.	Evenemang för äldre > 56 år	Evenemang	
		Evenemang riktat till yngre åldrar. Evenemangspiloter.	Evenemang	

## Aktiva åtgärder medarbetarperspektiv 2018

Diskrimineringsgrunder	Mål	Aktiva åtgärder	Ansvar	Tid
Kön	Säkerställa att vi inte har osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor	Kontinuerlig uppföljning av lönesättning och jämförelse mellan män och kvinnor.	HR	
	Påverka arbetsförhållanden utifrån könsperspektivet.	Fler yrkesgrupper med en könsfördelning inom spannet 60/40 Följa upp könsfördelning i olika grupper av timavlönade per månad	HR	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Öka kunskap och medvetenhet i normkritiskt förhållningssätt samt HBTQ frågor	Utbildning, workshop i normkritiskt tänkande och värdegrunderna.  All nyanställda personal ska under året genomgå utbildning i normkritik.	HR	
Etnisk tillhörighet	Öka andelen <i>annan etnisk bakgrund</i> bland timavlönad.	Skapa en kanal för alla att kunna söka extra jobb på Got Events hemsida	HR	
	Andelen chefer med annan etnisk bakgrund ska öka (född utomlands eller en eller två föräldrar födda utomlands)	Frågan skall aktualiseras vid varje tillfälle när vi rekryterar en chef.	HR	
Religion eller annan trosuppfattning	Se med öppenhet på andra religiösa högtider.	Planera in vilorum/meditationsrum i kommande kontorsmiljöer. Öka Normmedvetenheten.	HR	
Funktionsvariation	Höja kunskapsnivån och förståelsen hos medarbetare gällande besökare och medarbetare med funktionsvariation.	Utbildning, workshop i normkritiskt tänkande och värdegrunderna.	HR	
Sexuell läggning	Höja kunskapsnivån och förståelsen hos alla medarbetare i HBTQ frågor.	Utbildning, workshop i normmedvetenhet	HR	
Ålder	Öka möjligheten för yngre att arbeta och utvecklas inom bolaget.	Skapa arbetstillfällen för yngre att jobba, praktisera på evenemang.	HR	
		Utse mentorer vid rekrytering av yngre medarbetare.	HR	

## Inledning

”Göteborg ska vara öppen för världen. Staden ska vara öppen för människors olikheter och behov. Våra verksamheter ska vara transparenta, serviceinriktade och lättillgängliga för alla. De ska genomgående hålla hög kvalitet. Framtidens utmaningar med att nå en hållbar utveckling kräver också öppenhet för nya lösningar, delaktighet och en god dialog med Göteborgarna”

(Göteborgs Stads budget 2018)

Got Events ledord är *glädje, omtanke, tillsammans och kreativitet*. Ledorden är våra vägvisare i vardagen. När vi arbetar utifrån ledorden arbetar vi tillsammans mot våra gemensamma mål. Ledorden hjälper oss att fatta rätt affärsmässiga beslut och guidar oss i vår arbetsvardag. Ledorden ska genomsyra alla våra verksamheter, både i tanke och i handling och i allt det vi gör vi gör inom bolaget. Det kan innebära allt ifrån hur vi bemöter och behandlar varandra, nyanställda, gäster och kunder både på och utanför arbetsplatsen. Hur stöttar och peppar vi varandra och andra på bästa sätt? Hur driver vi varandra och andra framåt och hjälper varandra att utvecklas, må bra och nå framgång? Om vi alltid gör som vi alltid gjort så kommer vi få också få samma resultat men om vi vill ha förändring måste vi börja förändringen dels i tanke men sen också i handling. Vi kan alltid börja med oss själva innan vi kan påverka och förändra det som händer utanför oss själva.

## LAG OCH STYRDOKUMENT

Diskrimineringslagen och stadens styrdokument ligger till grund för likabehandlingsarbetet. Diskrimineringslagen (2008:567) Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I det goda samhället ser inte den ene ner på den andre. Likabehandlingsarbetet vilar på principen om icke-diskriminering. Arbetet ska gälla ur såväl personal – som medborgarperspektiv

Allt detta står i budgeten för 2018 där bland annat följande mål och uppdrag anges inom likabehandling:

- Göteborgs skall vara en jämlik stad
- Att stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling
- Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra
- Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras.
- Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra.
- Sysselsättningen för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka.



### **Likabehandlingsplanens syfte och användning**

Likabehandlingsplanens syfte är att tydliggöra Got Events tillämpning, arbetssätt och aktiva åtgärder för perioden 2018. 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 som ska använda planen som ett underlag för verksamhetsplanering, budgetering och målsättning i sin verksamhet.

### **Arbetssätt**

Alla nivåer i bolaget ska genomsyras av likabehandling och det ska vara en naturlig del i den vardagliga kulturen i det dagliga arbetet. Därför behöver chefer, arbetsledare och medarbetare vara medvetna om sin del av ansvaret och sträva mot bolagets likabehandlingsmål samt aktivt arbeta för ett öppet klimat på arbetsplatsen. Inom ramen för Got Events strategiska mål ”Göteborgs mest attraktiva arbetsplats” hanteras målen för likabehandlingsarbetet. Det gör att mål och aktiviteter för likabehandlingsarbetet ligger i bolagets prioriterade mål och både planeras samt följs upp i det ordinarie mål- och uppföljningsarbetet.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar aktivt i likabehandlings-arbetet.

### **Så ska likabehandlingsplanen kommuniceras ut:**

- Bolagsledningen har det övergripande ansvaret
- Chefer med personalansvar
- Dialog på APT med alla medarbetare
- Got Events hemsida
- Verksamhetshandboken

### **Organisation och ansvar**

Målsättningen inom Got Event är att likabehandlingsfrågorna ska genomsyra den dagliga verksamheten och att alla enheter ska arbeta aktivt och verksamhetsanpassat med mångfaldsfrågor. För att detta ska vara möjligt krävs en tydlig ansvarsfördelning. Ansvaret skall omfatta både månadsanställda och timavlönad personal.

### **Styrelsen**

Bolagsstyrelsen ansvarar för att arbetet följer den inriktning och de mål som kommunfullmäktige fastställer.

### **Bolagsledningen**

VD är ytterst ansvarig för likabehandlingsarbetet. Uppdrag formuleras och rapporteras vidare till ledningsgruppen som planerar och genomför dem. Bolagsledningen har det övergripande ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett planmässigt och systematiskt sätt inom ramen för den lagstiftning som styr bolaget.

### **Avdelningschefer**

På Got Event är en stor del av arbetet för likabehandling delegerat till chefer med personalansvar. Det innebär att cheferna bär huvudansvaret för att likabehandlingsplanen genomsyrar det dagliga arbetet samt att åtgärder genomförs och följs upp. Centralt stöd i arbetet erhålls från Got Events HR-chef.

### **Chefer**

Har ansvar för att bryta ner övergripande mål och aktiviteter till den egna verksamheten. Chefer ska se till att medarbetarna har tillgång till den information de behöver inom likabehandlingsområdet samt ge förutsättningar för en arbetsplats som är fri från diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Det innebär att alla chefer förväntas föregå med gott exempel, fatta sakliga beslut och ha ett likabehandlande ledarskap. Centralt stöd i arbetet erhålls från Got Events HR- ansvarige.

### **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 den aktuella likabehandlingsplanen och säkerställa att man förstår vad den innebär i vardagen.

### **Arbetsförhållanden**

*”Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”.*

(Diskrimineringslagen kap 3, § 3-4)

### **Beskrivning av hur staden och Got Event arbetar med arbetsförhållanden för medarbetare**

I Göteborgs Stad finns ett antal styrdokument som beskriver hur förvaltningar och bolag ska arbeta med olika frågor. Det finns bland annat en Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy som på ett övergripande förklarar hur bolaget ska arbeta systematiskt med arbetsmiljö och hälsa. Got Event har också tagit fram ett inriktningsdokument för att förtydliga vad som gäller specifikt för Got Event.

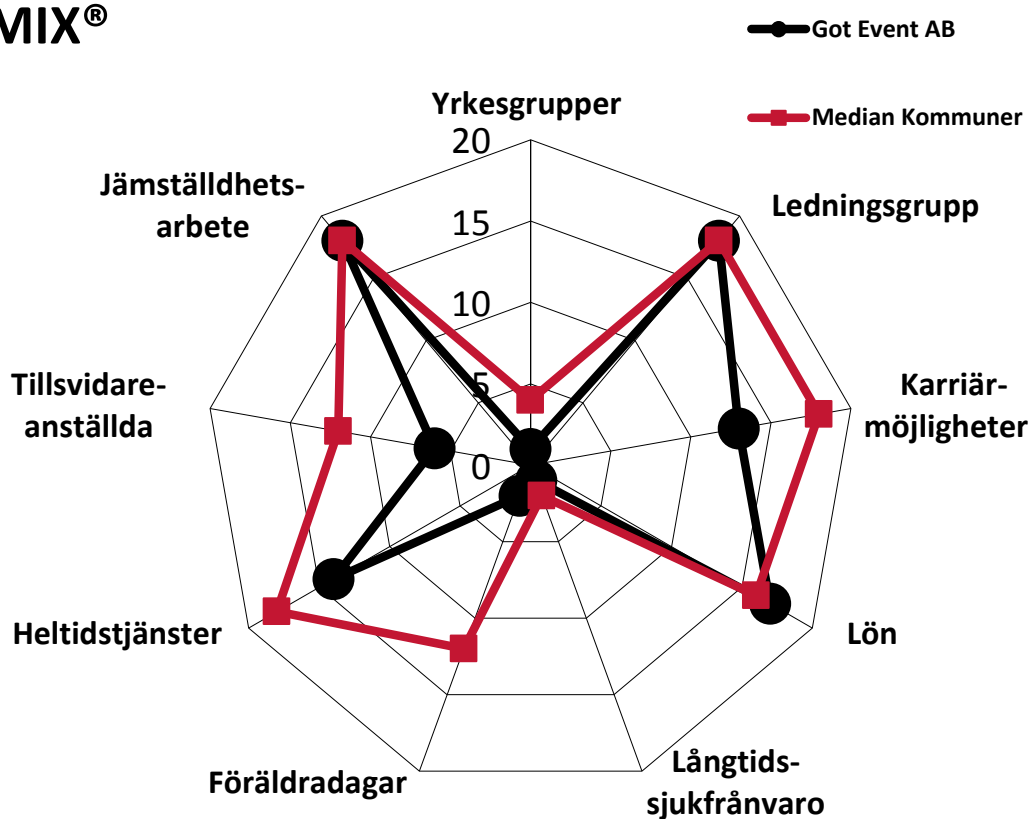
### **Kartläggning av arbetsförhållanden**

En kartläggning av arbetsförhållandena på Got Event genomförs regelbundet. JÄMIX® är ett jämställdhetsindex med utgångspunkt i nio lätt mätbara nyckeltal som utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex - ett mått på hur långt jämställdheten har nått. Det är totalt 164 organisationer med 564000 anställda som medverkat.

## Diagrammet nedan visar resultat av 9 nyckeltal enligt JÄMIX

Got Event har i jämförelse med median för kommunala bolag som ingår i JÄMIX 2016, bättre resultat gällande nyckeltalen *Tillsvidareanställda*, *Föräldradagar* och *Lön* och sämre resultat gällande *Karriärmöjligheter*, *Långtidsjukfrånvaro* och *Yrkesgrupper*. Nyckeltalen för *Ledningsgrupp*, *Jämställdhetsarbete* och *Heltidstjänster* är något sämre.

## JÄMIX®



2016 Got Event AB jämfört med verksamhetsområde.

Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre jämställdhet. Observera att ett högt värde på t ex lön eller långtidssjukfrånvaro inte betyder att organisationen har "hög lön" eller "låg långtidssjukfrånvaro" utan att lönerna och långtidssjukfrånvaron är lika för män och kvinnor.

### JÄMIX® - historisk utveckling

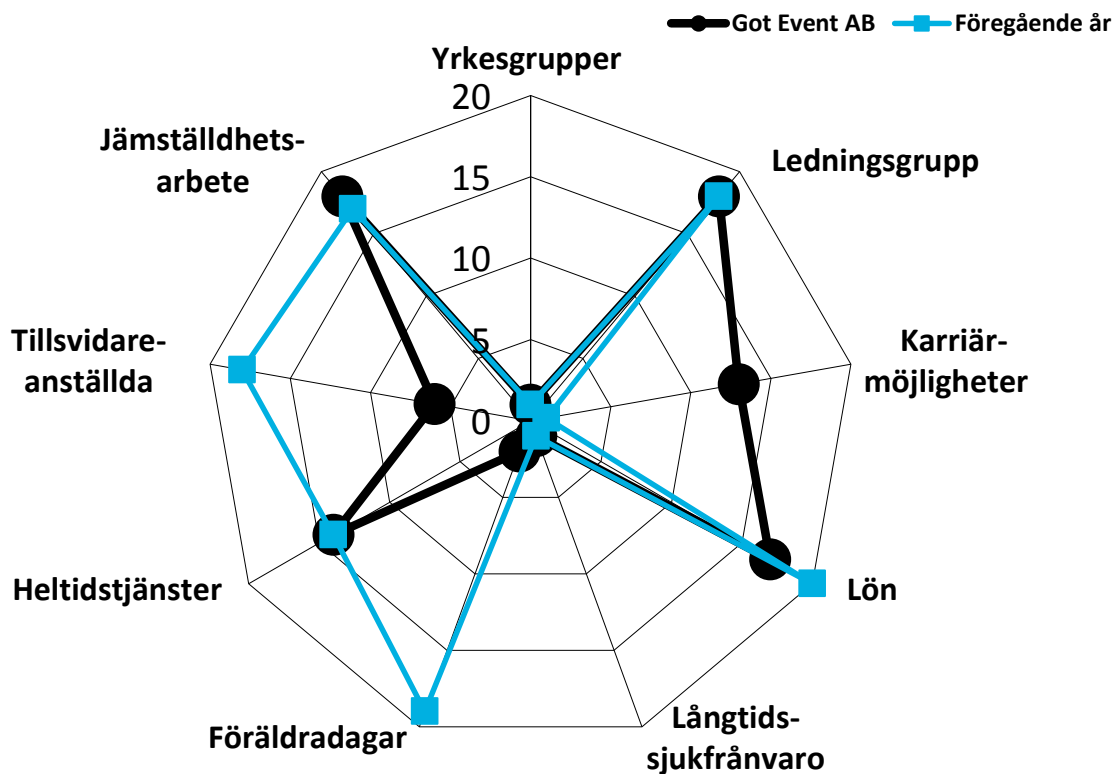
Här jämförs medianen för Kommunala Bolag med Got Event AB.

JÄMIX är en sammanslagning av nio jämställdhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämställdhet

	Värde	Poäng	Median Kommuner
Yrkesgrupper 40-60%	3%	1	4
Kvinnor i högsta ledningsgruppen	63%	18	18
Karriärmöjligheter	0,78	13	18
Skillnad lön	3,9%	17	16
Skillnad i lång sjukfrånvaro	4,0%	1	2
Skillnad i uttag av föräldradagar	90,0	2	12
Skillnad i sysselsättningsgrad	-6,4%	14	18
Skillnad i andel tillsvidareanställda	-7,2%	6	12
Jämställdhetsarbete	18	18	18
<b>SUMMA JÄMIX</b>		<b>90</b>	

Diagrammet nedan visar en jämförelse av föregående år.

## JÄMIX®

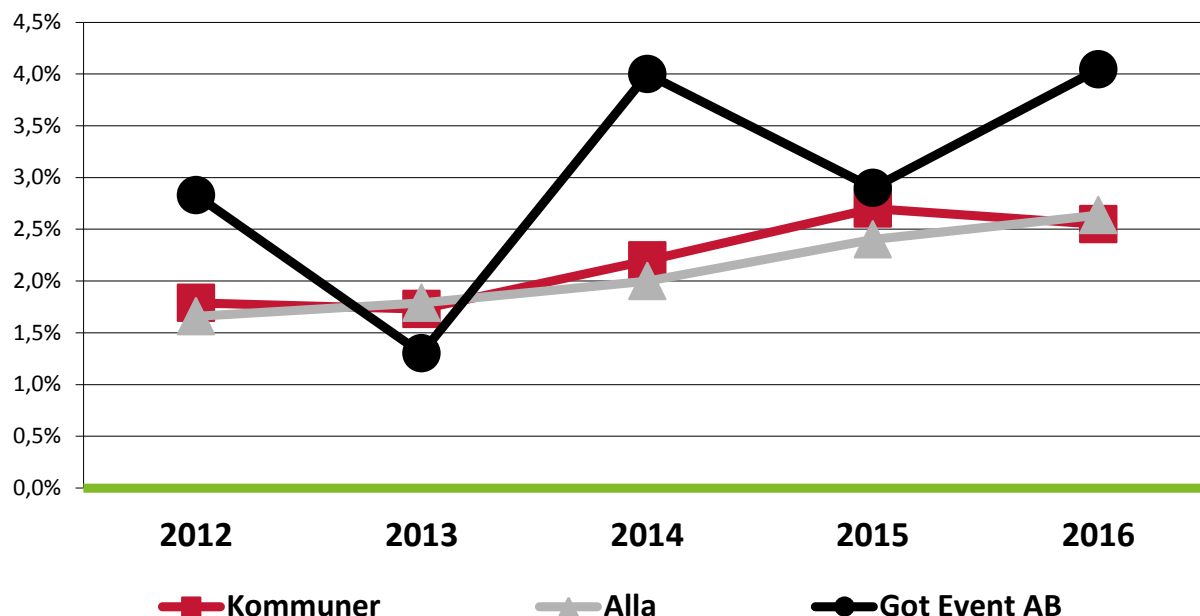


Jämfört med föregående år har Got Event förbättrat resultat gällande *Jämställdhetsarbetet och Karriärmöjligheter*. Resultatet är oförändrat inom *Yrkesgrupper, Ledningsgrupp, Heltidstjänster och Långtids-sjukfrånvaron*. Förändrat resultat på *Tillsvidareanställda* beror på projektet EM i ridsport. Stor skillnad på *Föräldradagar* då vi haft fler nyblivna föräldrar och fler kvinnor varit hemma den första tiden.

## Hälsa och ohälsa

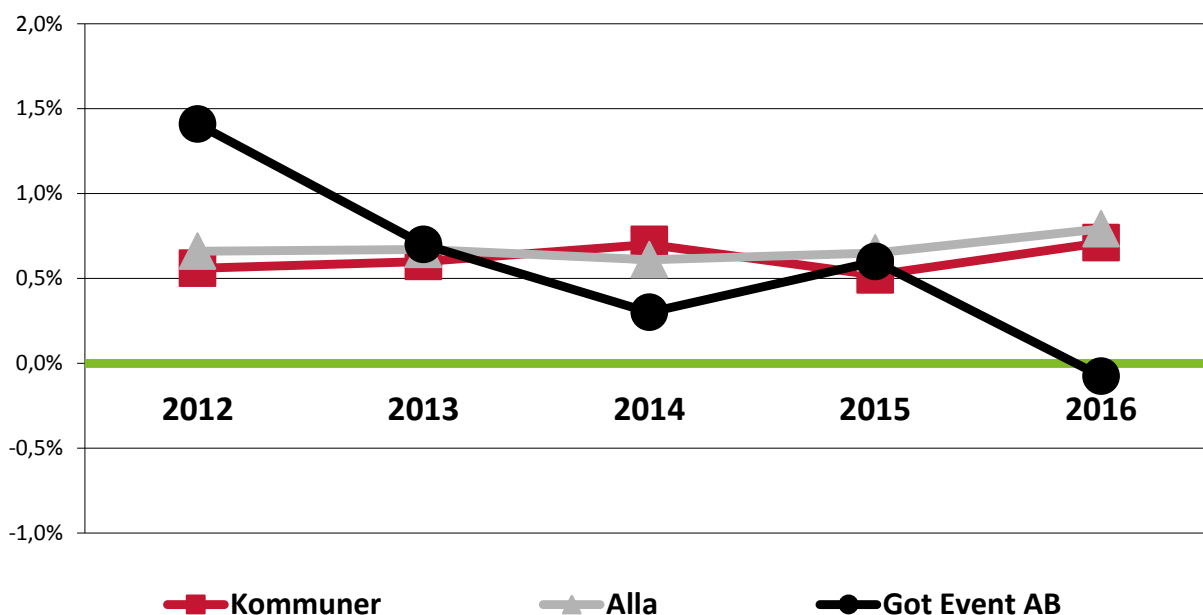
Långtidssjukfrånvaro, från och med dag 15

### Skillnad i lång sjukfrånvaro (kvinnor/män) - historisk utveckling



Got Events långtidssjukfrånvaro för kvinnor är 4,7 % och för män 0,7%, skillnaden är 4 %. Median för kommunala bolag som ingår i JÄMIX är 2,6 %, långtidssjukfrånvaron under 2016 har minskat med 0,5 %

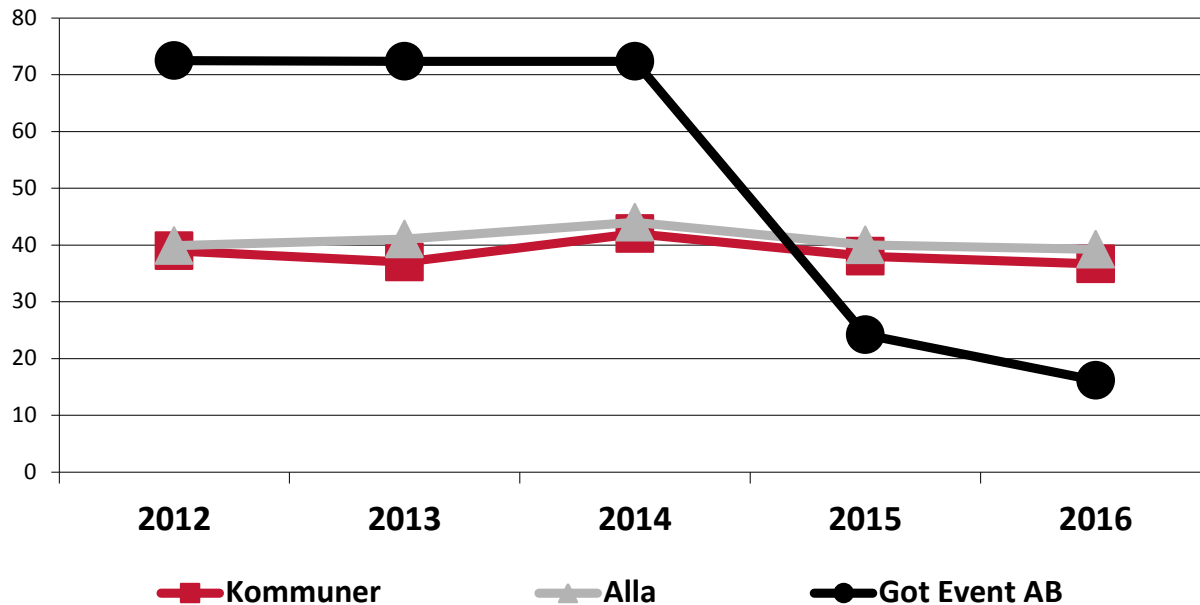
### Skillnad i kort sjukfrånvaro (kvinnor/män) - historisk utveckling



Got Events korttidsfrånvaro 2016 för kvinnor är 1,8 % och för män 1,9 %. Skillnaden mellan könen är 0,1 %. Medianskillnaden för Kommuner som ingår i JÄMIX mätningar är 0,7 %.

## Uttag av föräldradagar för män

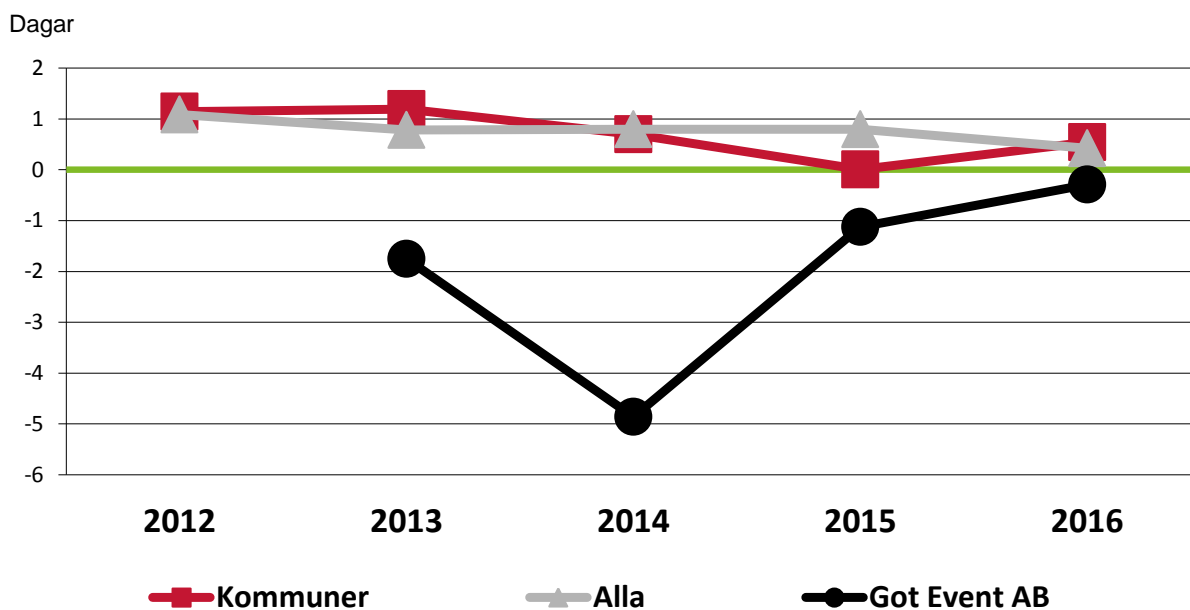
### Genomsnittligt antal dagar som föräldralediga män tagit ut - historisk utveckling



Män har under 2016 tagit ut 16 föräldradagar i genomsnitt. Median var 37 dagar för Kommuner som deltog i 2016 års Jämox.

## Uttag av vård av barn för män och kvinnor

### Skillnad i uttag av tillfällig vård av barn (kvinnor/män) - historisk utveckling



Antal dagar för vård av barn (VAB) 2016 på Got Event som kvinnor tagit ut är:

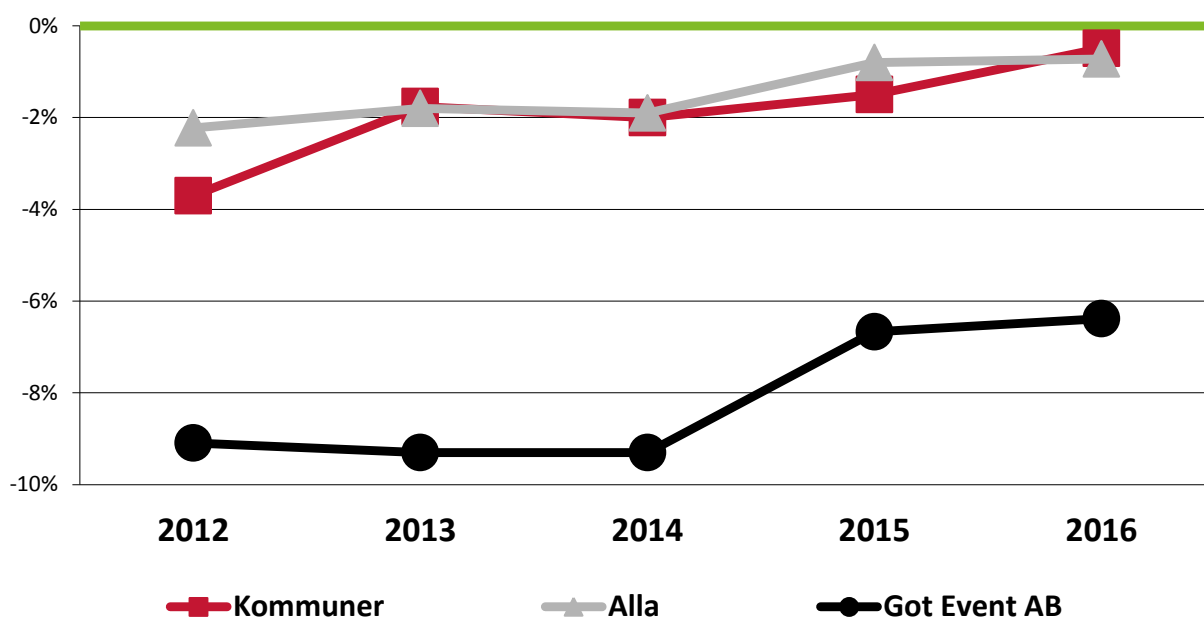
kvinnor 6,6 % i genomsnitt och för män 6,9 % i genomsnitt.

Median för kommuner som deltagit i JÄMIX 2016 är 0,5 %.

Median för Got Event är -0,3 % för 2016, vilket innebär en ökning i uttag av dagar för vård av barn i jämförelse med 2015 % där antal dagar för vård av barn var -1,1 %.

## Heltidstjänster

**Skillnad heltidstjänster (kvinnor/män) - historisk utveckling**



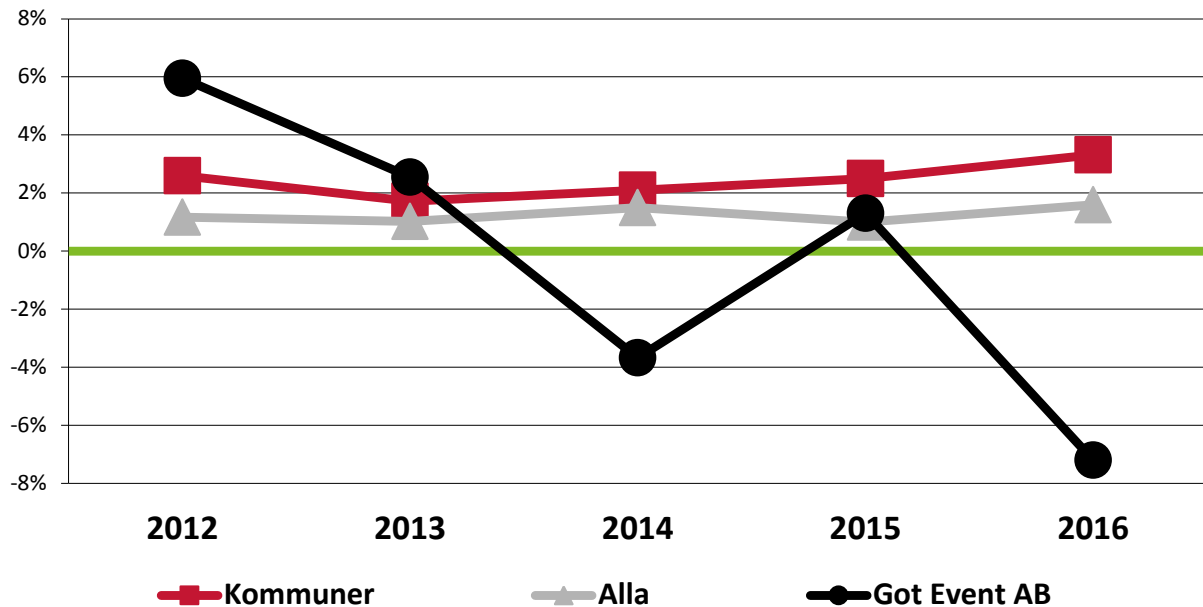
På Got Event är andelen heltidsanställda kvinnor 93,3 % och andelen heltidsanställda män 100 %.

Median var -0,5 % för alla kommuner som deltog i JÄMIX 2016 och för Got Event -6,4 %.

Detta innebär en ökning av andelen heltidsanställda på Got Event.

## Anställningstrygghet

### Skillnad andel tillsvidareanställda kvinnor/män - historisk utveckling



På Got Event är andelen tillsvidareanställda kvinnor 82,5 % och andelen tillsvidareanställda män 89,7 %.

Skillnaden för Got Event är 7,2 % och median för kommuner som ingår i JÄMIX är 3,3 %

### Ofrivillig deltid

Definitionen på ofrivillig deltid är enligt Göteborgs Stad när en deltidsanställd önskar högre sysselsättningsgrad och accepterar möjligheten till placering vid annan arbetsenhet.

Alla tjänster på Got Event är 100 % och det finns inga ofrivilliga deltidstjänster.



## **Kränkningar och trakasserier**

Resultatet från Göteborgs Stads medarbetarenkät 2016

I Göteborgs Stads medarbetarenkät 2016 visade det sig att 26 personer (av 84 svarande) uppgivit att de känt sig utsatta för kränkningar/trakasserier och hot och våld, under de senaste 12 månaderna.

En jämförelse mellan åren 2015-2016 visar på att det är mindre anställda som upplever att de utsatts för kränkningar/trakasserier/hot och våld än tidigare år och att arbetsgivarens insatser givet resultat.

Rutinen för kränkningar har förnyats och förtydligats och det är obligatoriskt att den ska tas upp för diskussion på APT. Utbildning har hållits för den nya AFsen 2015:4 kring psykosocial arbetsmiljö.

Vi har även ett pågående arbete med våra ledord; Glädje, Omtanke, Tillsammans och Kreativitet som ska påverka vårt sätt att arbeta samt hur vi förhåller oss till varandra.

Normdag med Seroj Ghazarian och med andra föreläsare genomfördes till all personal under våren 2017.

## **Hälsa och ohälsa**

Den totala sjukfrånvaron på Got Event för 2017 (sep) uppgår till 5,4. På Got Event har kvinnorna högre sjukfrånvaro än männen både när det gäller den långa och den korta sjukfrånvaron, samma förhållande gäller median för kommuner som deltar i JÄMIX.

Got Event är ett litet bolag och varje enskilt sjukfall påverkar statistiken avsevärt. Inom bolaget bedrivs ett aktivt rehabiliteringsarbete i nära samarbete med medarbetare, chef, HR-avdelningen och företagshälsovården. Vi arbetar förebyggande med remittering till företagshälsovård vid tidiga signaler på ohälsa. I de fall sjukdom redan uppstått arbetar vi skyndsamt enligt rehabiliteringsprocessen för att snarast möjligt få medarbetare åter i arbete. Vi har också anslutet oss till stadens upphandling av Personalvårdsinsatser, vilket är uppskattat bland medarbetarna.

Vi ser ingen risk i att kvinnor och män riskerar att behandlas olika när det gäller att få snabba insatser hos företagshälsovården. Skälet är att vi har relativt få sjukfall, som vi dessutom har god översikt över, och god rutin på att snabbt sätta igång rehabiliteringsprocessen. Vi har även infört ett nytt arbetsmiljömål – frisknärvaro-för att tidigt kunna fånga upp tecken på ohälsa.

### **Föräldraskap**

På Got Event har de män som tagit ut föräldradagar i genomsnitt tagit ut 16 dagar 2016 (2015, 24 dagar), median för kommuner (2016) är 37 dagar. Vi arbetar aktivt för att skapa ett klimat där män och kvinnor har samma möjlighet att planera sin föräldraledighet utifrån egna önskemål. Som ett led i detta har vi att införa krav på skriftlig planering av föräldraledighet. Vi tror att kravet på att chefen ska tillfråga medarbetare om hur de vill planera sin föräldraledighet och informera om rättigheter enligt lag och att det dokumenteras, signalerar att bolaget ställer sig positiv till föräldraledighet.

### **Heltidsarbete och anställningstrygghet**

Got Event har enbart heltidstjänster. Det finns tre kvinnor som frivilligt valt att arbeta deltid.

### **Fysiska och psykiska arbetsförhållanden**

Vi arbetar med att anpassa arbetsplatserna för att arbetsmiljön ska lämpa sig för alla oavsett bakgrund. Arbetsmoment ska kartläggas och åtgärdas om behov identifieras.

### **Trakasserier och kränkande särbehandling**

Med kränkning och trakasserier avses återkommande negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda personer på ett kränkande sätt. Inga sådana handlingar får förekomma på Got Event. Vi arbetar aktivt med att påverka attityder hos alla medarbetare och öka insikt och förståelse för olikheter för att på så sätt kunna erbjuda en trygg och säker arbetsplats för alla.

För att tydligt kommunicera att Got Event har nolltolerans gällande trakasserier och kränkande särbehandling har vi en ”Checklista vid trakasserier och kränkande särbehandling”, som finns att läsa i verksamhetshandboken. Denna checklista innefattar exempel på trakasserier och kränkande särbehandling, hur olika parter ska agera, om det händer och vart man som medarbetare kan vända sig för att få stöd och hjälp.

Varje enhet arbetar med enkätens resultat och detta följs upp både på LSG och BSG. En bolagsövergripande GAP- analys av arbetsmiljön har gjorts, liksom en mer fördjupad arbetsmiljöanalys, för att ge ett mer konkret underlag för det fortsatta arbetet.

### **Rekrytering**

Diskrimineringslagen säger att arbetsgivaren ska verka för mångfald och öka möjligheterna för alla att söka lediga tjänster. Arbetsgivaren ska också främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder.

Vid nyanställningar ska arbetsgivaren anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och försöka se till att andelen medarbetare av det underrepresenterade könet ökar.

### **Beskrivning av hur staden arbetar med frågorna**

I rekryteringsprocessen för Göteborgs Stad beskrivs hur stadens chefer på ett strukturerat sätt ska arbeta med rekrytering. Det finns politiska mål i budget som anger att bolagen och



förvaltningarna ska sträva efter att sammansättningen av medarbetare ska spegla befolkningsstrukturen i Göteborgs Stad.

Positiv särbehandling är ett medel för jämnare könsfördelning som kan tillämpas när det inte råder en jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller yrkesgrupp. Könstillhörigheten kan avgöra i valet mellan två likvärdiga kandidater som uppfyller kompetenskraven för arbetet. Got Event följer Göteborgs Stads rekryteringsprocess.

## Kartläggning

### Personalstruktur

	Antal månadsanställda 170901	I procent (%) 170901	Antal månadsanställda 2016	I procent (%) 2016	Antal månadsanställda 2015	I procent (%) 2015
Kvinnor	48	36	48	37	45	34
Män	84	64	81	63	84	66
Totalt	132	100	129	100	129	100

Got Event har 36 % kvinnor och 64 % män beräknat på september 2017. Bland månadsanställda har andelen kvinnor ökat med 2 % mellan 2015 och 2017.

	Antal timavlönade 2016	I procent (%) 2016	Antal timavlönade 2015	I procent (%) 2015	Antal timavlönade 2014	I procent (%) 2014
Kvinnor	100	42	92	38	104	38
Män	140	58	152	62	167	62
Totalt	240	100	244	100	271	100

### Yrkesgrupp tillsvidareanställda

Got Event har 36 % kvinnor och 64 % män när man beaktar bolagets tillsvidareanställda totalt i december 2015. Jämförelse utifrån yrkesgrupper visar följande resultat:

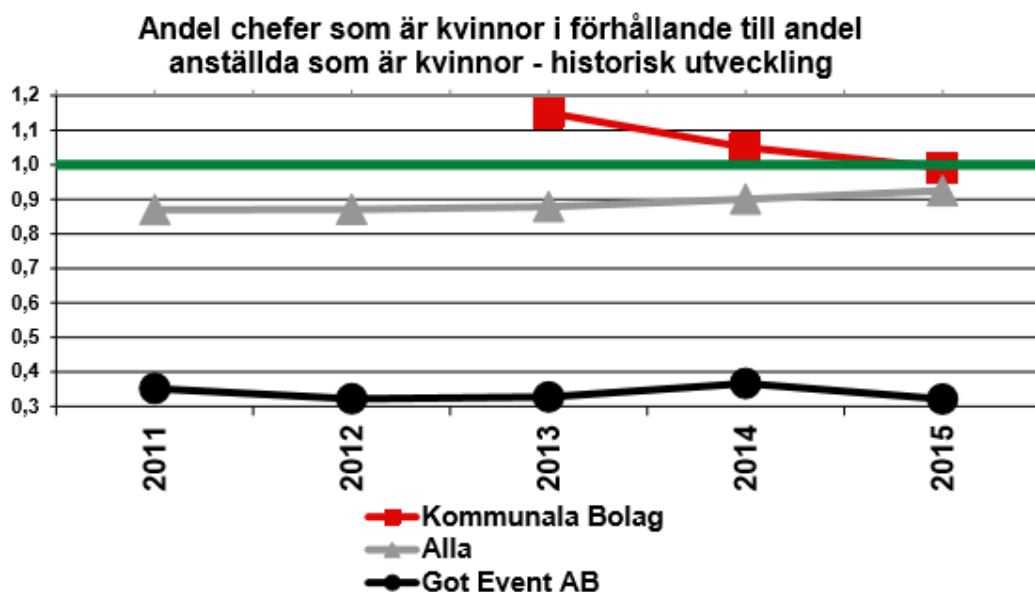
Yrkesgrupp	Antal kvinnor 2016	Antal män 2016	Andel kvinnor i procent (%)	Andel män i procent (%)
Administrativ personal	14	10	58	42
Förman	1	7	13	88
Kundmottagare/Reception	5	-	100	-
Idrottsarbetare/Hantverkare	2	31	6	94
Teknisk personal	3	13	19	81
Städpersonal	3	1	75	25
Evenemangs-/projektledare	7	6	54	46
Säljare/koordinator	4	7	36	64
Badmästare	6	10	38	62

Av dessa 9 yrkeskategorier anses enligt JÄMIX definitionen (inget kön mindre än 40 %) fyra av dem uppfylla kraven för att de ska klassas som jämställda.

### Yrkesgrupp timavlönad

Yrkesgrupp	Antal timavlönade kvinnor 2016	Antal timavlönade män 2016	Antal timavlönade kvinnor i procent (%)	Antal timavlönade män i procent (%)
Reception/Kassa/Service	24	15	61	39
Badmästare	32	27	54	46
Kundmottagare	20	12	62	38
Restaurangpersonal	4	81	37	63
Ombyggnadsarbetare	1	58	2	98
Evenemangsvaktmästare Scandinavium	27	32	46	54
Idrottsarbetare Ullevi	12	58	17	83
Evenemangsvaktmästare Gamla Ullevi	53	47	53	47
Evenemangsvaktmästare Ullevi	68	113	38	62
Evenemangsvaktmästare Bravida	11	8	58	42

Enligt ovanstående könsfördelning av timavlönade framgår att 4 grupper är jämställda enligt JÄMIX definition av jämställt. Badmästare, restaurangpersonal och evenemangsvaktmästare på Scandinavium samt evenemangsvaktmästare på G. Ullevi. Vi har valt att särredovisa gruppen evenemangsvaktmästare på de olika arenorna för att respektive ansvarig som kallar personal ska få en tydlig återkoppling på hur det ser ut.



Könstrukturen bland cheferna bör spegla könstrukturen bland alla anställda om alla kvinnor och män ska ha samma möjligheter i organisationen. Är värdet 1.0 är det jämställt. Är värdet under 1.0 är kvinnor underrepresenterade på chefspositioner. Är värdet över 1.0 är män underrepresenterade på chefspositioner.

#### Utrikes födda chefer Got Event 2016

Andel utrikes födda chefer i procent (%) Got Event	0 %
---	-----

Got Events andel utrikes födda utanför Norden i december 2016 är 7,7 %, vilket är en liten ökning sedan föregående år (2015: 7,0 %).

#### BLG Got Event 2016

	Antal	I procent (%)
Kvinnor	4	66,6
Män	2	33,4
Totalt	6	100

### **Analys av resultat**

Könfördelningen inom olika yrkesgrupper är troligtvis den faktor som är svårast och tar längst tid att påverka. Vi anser dock att det är den faktor som mest kan motverka diskriminering mellan könen genom att kvinnor och män med sin närvaro och kunskapsutbyte tillsammans kan förändra, utveckla attityder och värderingar.

Got Event har en mycket låg personalomsättning bland tillsvidareanställda. Bolaget kommer att ha flertalet pensionsavgångar inom tre till fem år inom yrkesgrupperna idrottsarbetare/städ, administratör, chefer. Det finns stora möjligheter att öka antalet jämställda yrkesgrupper med ett aktivt och målinriktat rekryteringsarbete där det vid lika meriter finns möjlighet att anställa det underrepresenterade könet.

Ur ett kortare perspektiv finns goda möjligheter att arbeta aktivt med gruppen timavlönade samt praktikanter och feriearbetare för att påverka en jämnare könsfördelning.

Vid all rekrytering fortsätter arbetet med inkluderande rekrytering i form av strukturerad rekryteringsprocess och tydlig kravprofil som inte exkluderar någon. Vid likvärdiga kvalifikationer ska positiv särbehandling för att öka jämställdheten inom yrkesgruppen tillämpas.

### **Utrikes födda**

Andelen tillsvidareanställda utrikesfödda på Got Event under 2016 är 7,7 %, vilket är en ökning i jämförelse med föregående år (2015; 7 %). Särskild hänsyn skall tas för att öka andelen utrikesfödda. Störst möjlighet att göra skillnad i det korta perspektivet finns i rekrytering av timavlönade.

### **Ledningsstruktur och karriärmöjligheter**

Andelen kvinnor i högsta ledningsgrupp är i dagsläget 66 %, vilket är högre än median för kommunala bolag som deltar i JÄMIX som är 47 %. Karriärmöjligheter mäts genom andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor.

### **Utrikes födda chefer**

Got Event har 0 % utrikes födda chefer i dec 2016. Bolaget har identifierat det som en målsättning att öka antalet långsiktigt. Om andelen utrikesfödda medarbetare ökar så ökar också chansen att internrekrytera utrikesfödda chefer.

### **Utbildning**

Bolaget vill som arbetsgivare främja jämlikhet och mångfald genom utbildning som ger utrymme för diskussion och som kan bidra till ökad förståelse för varandras likheter och olikheter internt och externt.

### **Lönefrågor**

Diskrimineringslagen säger att arbetsgivaren ska kartlägga, analysera och bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Detta görs genom att se över bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller likvärdigt.

En djupare analys av löneläget görs i samband med löneöversynen varje år. Då åtgärdas eventuella osakliga löneskillnader genom att en handlingsplan för jämställda löner upprättas. Handlingsplanen ska utöver resultat av lönekartläggning och analys innehålla åtgärder, kostnadsberäkning och tidplan för lönejusteringar. Justeringarna skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

### **Beskrivning av hur staden och Got Event arbetar med frågorna generellt**

I lönebildningsprocessen för Göteborgs Stad beskrivs hur stadens chefer på ett strukturerat sätt ska arbeta med frågorna. Stadens lönepolitik är kopplad till BAS. För att främja jämställda löner använder Got Event stadens arbetsvärderingssystemet BAS. Alla tjänster värderas i BAS utifrån svårighetsgrad och vilka krav som ställs på medarbetaren.



### **Kartläggning medellön**

Genomsnittslönen för samtliga tillsvidareanställda är 31685 kr för kvinnor och 30489 kr för män. Skillnaden mellan kvinnor och mäns löner är 0,96 % baserat på lönestatistik från november 2016.

## Checklista för uppföljning av Likabehandlingsplan 2018 – medarbetarperspektivet

---

Checklistan ska fungera som stöd för chefer i arbetet med de aktiviteter som ska utföras med utgångspunkt från likabehandlingsplanen.

- Likabehandlingsplan 2018 – medarbetarperspektiv är presenterad för all personal – ev. med hjälp av HR-funktionen.

Ja \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_

- Vi har diskuterat/berört ämnet mångfald \_\_\_\_\_ gånger på APT senaste året?
- Checklistan vid sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling är aktualiserad för all personal under senaste året.

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_

Datum tillfälle 1:

Datum tillfälle 2:

- Jag har \_\_\_\_ personer inom min enhet som anmält till mig att de utsatts för trakasserier eller kränkande särbehandling.
- Jag har \_\_\_\_ personer som under innevarande år skall bli/blivit förälder och \_\_\_\_ av dessa har en skriftlig planering gjorts gällande deras eventuella föräldraledighet.
- Jag har under året haft \_\_\_\_ medarbetare som slutat och jag har haft avgångssamtal med \_\_\_\_ av dessa medarbetare.
- I dessa samtal har följande framkommit som kan vara ett hinder för mångfald och jämställdhet på vår enhet: \_\_\_\_\_
- Jag har under senaste året i en rekrytering använt mig av positiv särbehandling vid lika kvalifikationer.

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_

---

Chef: \_\_\_\_\_

Nedan följer de paragrafer ur Diskrimineringslagen (2008:567) som arbetsgivaren har skyldighet att arbeta med kopplat till planen.

### **Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare**

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka 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.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

#### *Målinriktat arbete*

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4-13 §§.

#### *Arbetsförhållanden*

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

### *Rekrytering*

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

### *Lönefrågor*

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

### *Jämställdhetsplan*

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.