

2009-11-10

# *Jämställdhets- och mångfaldsplan*

## *2010*



## Innehållsförteckning

Inledning	sid. 3
Vad är mångfald?	sid. 3
Vad är jämställdhet?	sid. 4
Vilka dokument styr vårt Jämställdhets- och mångfaldsarbete	sid. 4
Ansvar	sid. 5
Varför gör vi en jämställdhets- och mångfaldsplan?	sid. 4
<b><u>Kartläggning av nuläget</u></b>	
Arbetsförhållanden, sept 2009	sid. 6
Rekrytering	sid. 7
Lönefrågor	sid. 9
<b><u>Uppföljning av 2009 års Jämställdhets- och mångfaldsplan</u></b>	sid.10-11
<b><u>Jämställdhetsplan 2010</u></b>	
Prioriterat mål för Got Events styrelse och Göteborgs stads budget 2010	sid.13
Arbetsförhållanden	sid.13
Prioriterat mål för Got Events styrelse och Göteborgs stads budget 2010	sid. 15
Rekrytering	sid.15
Kartläggning av löner	sid.16
<b><u>Mångfaldsplan 2010</u></b>	sid.17
Arbetsförhållanden	sid. 18
Prioriterat mål för Got Events styrelse och Göteborgs stads budget 2010	
Rekrytering	sid. 19

# Jämställdhets- och mångfaldsplan för perioden 2010

---

## Inledning

Vi vill att arbetsklimatet inom Got Event AB ska präglas av respekt för och kunskap om olikheter mellan människor och kulturer. Alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter och rättigheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Vi vill ta tillvara den ökade kompetens och de möjligheter som erhålles genom mångfaldsarbete.

Diskriminering ska inte förekomma i vår verksamhet och vårt arbete utgår ifrån Diskrimineringslagen (DFL.)

Lagen ger skydd mot särbehandling p g av.

- Kön – kvinnor, män och transsexuella
- Könsoverskridande identitet eller uttryck – en könsidentitet eller könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen ex transvestiter eller intersexuella
- Etnisk tillhörighet – en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder - fysiskt, psykiskt eller begåvningsmässigt funktionshinder
- Sexuell läggning – homosexuella, hetrosexuella eller bisexuella
- Ålder

## Vad är mångfald?

Mångfald innebär att människors lika värde respekteras - oavsett ålder, kön, könsoverskridande identitet, sexuell läggning, trosuppfattning, funktionshinder eller etnicitet.

Ytterst handlar mångfald om mänskliga rättigheter. Det gäller att hela tiden se över verksamheten för att synliggöra normer och undanröja hinder som gör att människor exkluderas.

## Vad är jämställdhet?

Jämställdhet handlar om förhållandet mellan kvinnor och män. Kvinnor och män ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Jämställdhet i arbetslivet innebär att kvinnor och män ges lika rätt ifråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetslivet.

Jämställdhet är en del av mångfaldsbegreppet.

## Vilka dokument styr vårt Jämställdhets- och mångfaldsarbete?

Got Events jämställdhets- och mångfaldsarbete styrs utifrån;

- Diskrimineringslagen
- Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy
- Got Events Jämställdhetspolicy (se nedan)
- Göteborgs Stads budget, prioriterade mål och strategiska områden
- Got Events Inriktningsdokument

### Got Events policy för jämställdhet

*Jämställdhetsarbetet skall vara en naturlig del i arbetet, såväl i det dagliga som i det långsiktiga. Kvinnor och män skall ha lika rätt och lika lön för likvärdigt arbete samt lika utvecklingsmöjligheter i arbetet.*

*En jämnare könsfördelning inom personalgrupperna skall eftersträvas genom aktivt arbete av varje chef och arbetsledare. Varje år i samband med budget skall administrativa avdelningen upprättas en jämställdhetsplan enligt Göteborgs Stads anvisningar.*

(Styrelsebeslut 2004-09-20)

## Ansvar

Varje styrelse/nämnd har ansvar för att mångfalds - och jämställdhetsarbetet sker enligt den inriktning samt de mål och uppdrag som kommunfullmäktige fastställt i budget för 2010-2011. Utifrån ovanstående dokument har Got Events styrelse antagit ett **Inriktningsdokument** som lyfter fram jämställdhets- och mångfaldsfrågorna.

Av Got Events styrelse prioriterade mål :

*"För att omsätta kunskap till handling, ska bolagsledningens samt övriga chefers och nyckelpersoners kunskap i genusfrågor öka."*

*"Rekryteringarna till kommunens verksamheter på alla nivåer ska bidra till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Göteborg".*

## Varför gör vi en jämställdhets- och mångfaldsplan?

Enligt Diskrimineringslagen skall alla arbetsgivare med minst 25 anställda årligen göra en jämställdhetsplan. Planen skall bygga på en kartläggning av förhållandena på arbetsplatsen och utvärderas vart tredje år. Göteborgs Stad har beslutat att alla förvaltningar/bolag i kommunen *årligen* skall göra en jämställdhetsplan.

Planen skall innehålla mål och åtgärder inom följande områden

- **Arbetsförhållandena** (DFL 3 kap. 4–6 §§)
  - Arbetsförhållanden skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trostillhörighet.
  - Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.
  - Arbetsgivaren skall 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** (DFL 3 kap 7- 9 §§)
  - Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster.
  - Arbetsgivaren skall 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.
  - När det 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 nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.
  
- **Kartläggning av löneskillnader** (DFL 3 kap 10-12 §§)
  - Arbetsgivaren skall kartlägga och analysera – bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att beakta som lika eller likvärdigt.
  - Arbetsgivaren skall upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen och vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön.
  - Arbetsgivaren skall 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 upprättandet av handlingsplan för jämställda löner.

## Kartläggning av nuläget

### Arbetsförhållanden (3 kap 4- 6 §§ DFL)

Verksamheten vid Got Event är organiserad i fem affärsområden samt en administrativ avdelning och en marknadsfunktion.

Respektive avdelning behandlar sina jämställdhetsfrågor i enlighet med DFL och Göteborgs stads styrdokument och Got Events jämställdhetspolicy. Bolagsledningen har det övergripande ansvaret för dessa frågor.

Bolagsledningen, består av verkställande direktören, administrativa chefen, marknadschef samt cheferna från de fem affärsområdena. Avdelningarnas jämställdhets och mångfaldsarbete och frågor i anslutning till detta redovisas vid behov i bolagsledningen.

Respektive avdelnings samverkansgrupp fungerar även som jämställdhetskommitté. Jämställdhet och mångfald skall vara en punkt på dagordningen i de olika samverkansgrupperna som finns på olika nivåer i företaget.

Personalenheten har till uppgift att samordna företagets jämställdhets – och mångfaldsarbete samt svara för kontakter med Personalstrategiska enheten på Stadskansliet.

Arbetet med att ta fram könsuppdelad statistik och nyckeltal sker bl.a. i samband med budget- och personalplanering, genom uppföljning av jämställdhetsplanen samt i uppföljningsrapporter under året.

### Sjukfrånvaron

	2009	2008	2007	2006
Sjukfrånvaro i % ack.	T.o.m aug	t o m aug	t o m aug	t o m aug
<b>Sjukfrånvaro tot.</b>	<b>4,1</b>	<b>5,5</b>	<b>4,3</b>	<b>4,6</b>
Sjukfrånvaro kvinnor %	5,9	8,9	9,1	6,5
Sjukfrånvaro män %	3,2	3,6	2,2	3,4
Utav den totala sjukfrånvaro, andel överstigande 60 sjukdagar	68%	75 %	73%	78%

Bolaget har som prioriterat mål att sjukfrånvaron skall minska och just nu ser det ut som om vi lyckas med målet. Målet för 2009 är en sjukfrånvaro på < 4,3 %. Sjukfrånvaron ack per augusti månad är för bolaget 4,1 % Sjukfrånvaron för kvinnor är 5,9 % och för män 3,2 %. Sextioåtta procent av all sjukfrånvaro överstiger 60 dagar. Sjukfrånvaron har minskat och framförallt bland kvinnor. Ett antal långtidssjukskrivna kvinnor har kommit tillbaka till arbetet och arbetar idag på en högre sysselsättningsgrad. Detta är ett resultat av ett målinriktat arbete mellan ansvarig chef, Företagshälsovården, Försäkringskassan med stöd ifrån Personalfunktionen.

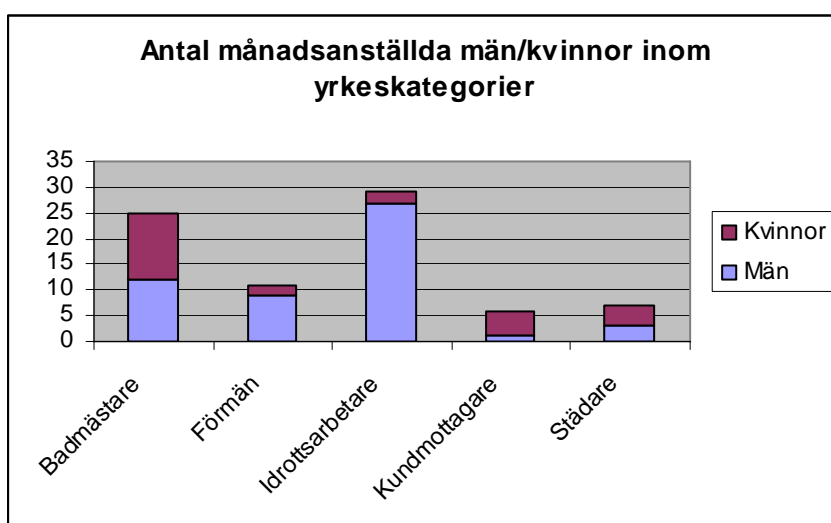
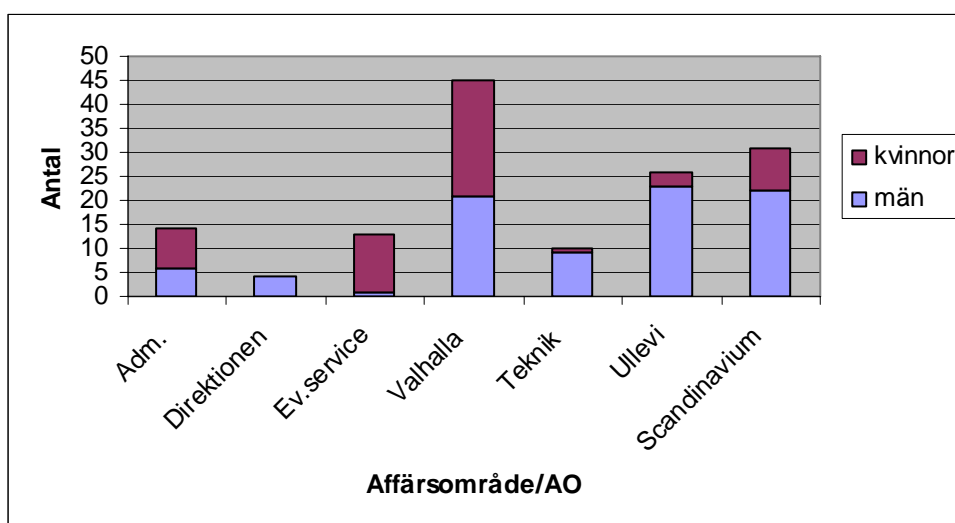
## Rekrytering (3 kap. 7-9 §§ DHL)

Antalet månadsanställda (tillsvidare och tidsbegränsade) inom respektive affärsområde/avdelning framgår av nedanstående diagram.

Könsfördelningen på bolaget (månadsanställd personal) september månad är 35 % för kvinnor och 65 % för män.

Bolaget har inte konstaterat någon ofrivillig deltid. Av 142 månadsanställda har för närvarande 4 personer deltidsanställning varav alla är kvinnor.

### Antal månadsanställda per Affärsområde/Avd.



Got Event har ett antal yrkeskategorier där det finns en dominans av ena könet. Förmän och idrottsarbetare är övervägande män och kundmottagare är övervägande kvinnor.

Bolaget har 7,9 % av de tillsvidareanställda som är utrikes födda enligt statistik uppgift som tas fram av Stadskansliet.

### Könsfördelningen inom Got Events styrelse, ledningsgrupp samt samverkansgrupper.

Got Event AB 2009	Antal personer		Procentuell andel	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Styrelsen	5	5	50 %	50 %
Avdelningschefer samt VD i BLG	7	1	88 %	12 %
Bolagets samverkansgrupp (BSG)	9	1	90 %	10 %
LSG	17	8	68 %	32 %
SACO styrelse	2	1	67 %	33 %
Kommunals ombud	10	1	91 %	9 %
SKTF styrelse	4	4	50 %	50 %
Arbetsledare/chefer	22	4	91 %	9 %

Uppföljningen av Got Events procentuella andel kvinnor i styrelsen, fackliga beslutsgrupper, ledningsgruppen (BLG) och bolagets samverkansgrupp (BSG) från september 2009. Kartläggningen visar på att de flesta av dessa beslutande grupperingar, har fortfarande en stark dominans av män.

### Kartläggning timavlönad personal, augusti 2009

Könsfördelningen bland våra timavlönade i augusti månad är 36 % kvinnor och 64 % män. Nedan har gjorts en procentuell fördelning av antalet arbetade timmar under augusti månad mellan män och kvinnor. Utifrån nedanstående framtagna uppgifter, kan vi se att det inom finns en bra könsfördelning inom vissa grupper men sämre inom andra. Detta kommer att följas upp mer frekvent framöver.

Bolaget har 7,9 % av de tillsvidareanställda som är utrikes födda enligt statistik uppgift som tas fram av Göteborgs stad. I dagsläget finns ingen statistik framtagna på etnisk bakgrund på de timavlönade.

Befattning	Män	Kvinnor
Evenemangsvaktmästare	68 %	32 %
Valhallabadet	49 %	51 %
Ombyggnadsarbetare	100 %	-
Restaurangen	74 %	26 %
Evenemangsservice	16 %	84 %
Sporthallen	100 %	-

### Lönefrågor (3 kap 10-12 §§ DHL)

I enlighet med Diskrimineringslagen 3 kap 10-12 §§, har Got Event kartlagt och analyserat löneskillnader mellan män och kvinnor. Arbetsgivaren bedömer om eventuella löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Utifrån resultatet skall en handlingsplan för att utjämna osakliga löneskillnader upprättas.

Analysen gäller två typer av jämförelser:

- inom grupper, mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- mellan grupper som utför arbetet som är att betrakta som likvärdigt

Bolaget har som stöd för arbetet med lönekartläggningen använt befattnings- och arbetsvärderingssystemet BAS. Den löneanalys som genomfördes 2008 visar inga lönedifferenser som har direkt eller indirekt samband med kön. En ny löneanalys genomförs under november månad 2009.

## Uppföljning av 2009 års Jämställdhets- och mångfaldsplan

Enligt föregående års jämställdhets-mångfaldsplans uppställning.

Mål	Aktiviteter	Genomfört
Kunskap om värdet av mångfald och jämställdhet för bolagets utveckling finns hos både chefer och medarbetare. Jämställdhets- och mångfaldsplanen är förankrad i hela bolaget.	Alla chefer ansvarar för att jämställdhets- och mångfaldsplanen förankras och följs upp på APT, ledningsgruppen och BSG  Chefer i bolagsledningen går Bas-utbildningen i Hållbar Jämställdhet	Följs upp genom en stående punkt på dagordningarna  Steg 1- 63 % av BLG Steg 2 – 25% av BLG
	Information om mångfald och jämställdhet ingår i introduktionen för nyanställda medarbetare.	Genomfört vid samtliga nyanställningar
Alla medarbetare på Got event har ett ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Det handlar om att respektera och se värdet av olikheter och tillvarata den kunskap som uppstår i mötet mellan människor	I samband med vår serviceutbildning under våren har vi diskutera bolagets värdegrunder-- våra ledord	Är genomfört för alla fastanställda
Rekrytering till Got Event bidrar till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Göteborg	Vid varje rekrytering tar bolaget fram kravspecifikationer avseende arbetsuppgifter och utformar annonserna så att nödvändig eller önskad kompetens för anställningen framgår klart . I intervjugrupporna skall finnas kunskap om mångfald och jämställdhet och grupperna skall ha en allsidig sammansättning. Intervjuerna skall vara strukturerade och en gemensam checklista skall användas.	Genomfört vid samtliga rekryteringar
Alla medarbetare känner till hur löneprocessen fungerar samt vilka kriterier som används vid löneskillnad och lönesyn. Inga oskäligen skillnader i lön mellan könen finns vid bolaget.	Inför varje löneöversyn skall en lönekartläggning göras för att påvisa eventuella osakliga löneskillnader mellan könen.	Genomfört
Arbetsplatsen och	Jämställdhets- och mångfaldsaspekten	Genomfört

arbetsuppgifterna är utformade på ett sådant sätt att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för alla medarbetare..	tas upp specifikt en gång per år vid en arbetsmiljörund.	
Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet är införlivat i policydokument och rutiner som berör arbetsmiljöarbetet	Kvinnors och mäns fysiska och psykosociala arbetsmiljö kartläggs och redovisas regelbundet. Detta sker inom ramen för det ordinarie arbetsmiljöarbetet genom att särskilda frågor ingår i bolagets egna enkäter och i medarbetarenkäten.	Genomfört
Got Event är en arbetsplats fri från alla former av kränkande särbehandling. Ingen anställd eller person med anknytning till verksamheten får utsättas för diskriminering eller trakasserier	Bolaget har arbetat fram förenklade riktlinjer kring kränkande särbehandling och sexuella trakasserier som skall upp på dagordningen ute på alla APT.	Alla APT har behandlat frågan under 2008. Pågående process
	I medarbetarenkätundersökningen och vid avgångssamtal skall frågor om diskriminering eller trakasserier ingå.	Pågående process
På Got Event har kvinnor och män samma förutsättningar att kombinera arbete och familjeliv. Vi underlättar för både män och kvinnor att ta föräldraledigt eller ta ledigt för att vårda sjukt barn. Ingen anställd missgynnas vad det gäller lön eller möjlighet till befordran av att vara föräldraledig. Flexibla lösningar i arbetet används för att underlätta för medarbetarna att förena arbetsliv med familjen.	Inför föräldraledigheten eller annan längre tjänstledighet diskuterar chef och medarbetare hur kontakten skall hållas under ledigheten så att återkomsten till arbetet blir så bra som möjligt för medarbetaren och för verksamheten. Tidsbegränsade anställda skall få information om lediga tjänster på bolaget under föräldraledigheten.	Pågående process
Alla medarbetare inom Got Event har kunskap och jämställdhet och mångfald och dessa aspekter beaktas vid planering och genomförande av all utbildning och annan kompetensutveckling inom bolaget.	Återkommande kompetensutveckling anordnas i jämställdhets- och mångfaldsfrågor i form av olika aktiviteter.	Pågående process



*Got Events*

*Jämställdhetsplan för 2010*

## Prioriterat jämställdhetsmål av Got Events styrelse och i Göteborgs Stads fullmäktiges budget 2010

*"För att omsätta kunskap till handling, ska bolagsledningens samt övriga chefers och nyckelpersoners kunskap i genusfrågor öka."*

Detta mål gäller både för jämställdhetsarbetet mot de anställda inom bolaget, som för vår verksamhet mot kommuninvånare.

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Ledningsgruppen deltar i Stadskansliets BAS-utbildning inom jämställdhet, steg 3 i november.	75 % av ledningsgruppen deltar	VD , personalsamordnare	November 2009
Bolagets jämställdhetsutbildning för chefer/arbetsledare i januari 2010. <i>"Jämtevent"</i> Utbildning innehåller även en del som skall belysa Göteborgs stads uppföljningsprocess i Rappet.	80 % deltagande	Ledningsgruppen och övriga chefer samt personalsamordnare	våren 2010
Alla APT skall få utbildning/information om den senaste Jämställdhets – och mångfaldsplanen. Information om bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan vid introduktion av nya medarbetare.	100 %, alla APT forum  100%,	Ledningsgruppen och personalsamordnare	våren 2010  Följs upp vid utvärdering av gällande jämställdhets- mångfaldsplan. Sep 2010.
Alla medarbetare skall ges möjlighet att delta i aktiviteter om mångfald och jämställdhet	Minst två tillfällen under 2010	Ledningsgruppen och personalsamordnare	2010

## Arbetsförhållanden ( 3 kap 4-6 §§ DFL )

*Arbetsförhållanden skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trostillhörighet.*

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Ständigt och återkommande få in jämställdhetsaspekten i den ordinarie verksamheten.	Jämställdhets- och mångfaldsaspekten finns med på dagordningen vid	Ledningsgruppen	2010

	varje BSG och LSG		
Kvinnors och mäns fysiska och psykosociala arbetsmiljö kartläggs och redovisas regelbundet. Detta sker inom ramen för det ordinarie arbetsmiljöarbetet genom att särskilda frågor ingår i bolagets egna formulär och i medarbetarenkäten.	Tillbud/arbetsskador Sjukfrånvaron Medarbetarenkäten ??	Personalsamordnare skall sammanställa och redovisa dessa arbetsmiljöfrågor för ledningsgruppen minst en gång per år	Återkommande i januari månads statistik

**Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.**

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Inför föräldraledigheten eller annan längre tjänstledighet diskuterar chef och medarbetare hur kontakten skall hållas under ledigheten. I samverkan med arbetsgivaren och den föräldraledige ges möjlighet till regelbunden information från arbetsplatsen	100% av de medarbetare som går hem på en längre ledighet, har haft denna diskussion med sin chef	Närmast ansvarig chef med personalansvar	Utvärdering av gällande plan i september 2010
Ta fram statistik på hur föräldraledigheten fördelar sig mellan könen på bolaget	Undersöka om det finns skillnader	Personalsamordnare	September 2010

**Arbetsgivaren skall 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**

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Medarbetarenkäten genomförs i september/oktober där frågan om det förekommer trakasserier eller kränkningar på arbetsplatsen. Bolaget har en riktlinje kring kränkande särbehandling och sexuella trakasserier som skall vara känd bland alla medarbetare.	Noll- tolerans i frågan	Alla chefer/arbetsledare och personalsamordnare	Analys görs i samband med utvärdering av Medarbetarenkäten 2009.
En fråga ställs till medarbetare i samband med Avgångssamtal om de upplevt trakasserier eller kränkningar under sin tid på Got Event	100 % Avgångssamtal	Alla ansvariga chefer och personalsamordnare	Avgångssamtal sammanställs varje år i december månad

## Prioriterat jämställdhets- och mångfaldsmål av Got Events styrelse och i Göteborgs Stads fullmäktiges budget 2010

*”Rekryteringarna till kommunens verksamheter på alla nivåer ska bidra till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Göteborg”.*

### Rekrytering (3 kap. 7-9 §§ DFL)

*Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster.*

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Ta fram en riktlinje för hur bolaget vill arbeta med mångfaldsfrågan för de timavlönade.	Tas fram i höst / vinter 2009 40/60 könsfördelning bland de timavlönade	De som kallar timavlönad personal och personalsamordnare	
Utbilda de som kallar den timavlönade personalen i vår riktlinje och tankar kring mångfald.	> 80 % skall genomgå utbildningen	personalsamordnare	Våren 2010
Vid varje rekrytering tar bolaget fram kravspecifikationer avseende arbetsuppgifter och utformar annonserna så att nödvändig eller önskad kompetens för anställningen framgår klart. I intervjugrupperna skall finnas kunskap om mångfald och jämställdhet och grupperna skall ha en allsidig sammansättning framförallt utifrån kön, etnicitet och ålder	Got Event har beslutat följa Göteborgs stads rekryteringsprocess.	Personalsamordnare och ansvarig chef	

*Arbetsgivaren skall 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.*

*När det 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 nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.*

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Skapa en nätverksgrupp för kvinnliga idrottsarbetare och försöka motivera fler att bli idrottsarbetare	> än två kvinnliga idrottsarbetare	Ansvariga chefer och personalsamordnare	2010
Öka andelen män i biljettkassan	Bevaka frågan i samband med rekrytering		
Skapa ett nätverk av kvinnliga chefer/arbetsledare	Stötta och utveckla våra kvinnliga chefer med det som de själva uppger som önskvärt.	Ledningsgruppen. Samordnas av personalsamordnare	2010

### Kartläggning av löneskillnader. (DFL 3 kap 10-12 §§)

*Arbetsgivaren skall kartlägga och analysera – bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att beakta som lika eller likvärdigt. Inga osakliga skillnader i lön mellan könen finns vid bolaget.*

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Inför varje löneöversyn skall en lönekartläggning göras för att påvisa eventuella osakliga löneskillnader mellan könen.	Inga osakliga löneskillnader skall förekomma	Administrativa chefen och personalsamordnare	
Arbetsgivaren skall upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen och vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön.		Administrativa chefen och personalsamordnare	
Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som		Administrativa chefen och personalsamordnare	

behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättandet av handlingsplan för jämställda löner.			
---	--	--	--

*Got Events Mångfaldsplan  
2010*

## Arbetsförhållanden ( 3 kap 4-6 §§ DFL )

*Arbetsförhållanden skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trostillhörighet.*

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Ingen kartläggning i dagsläget utifrån mångfaldsperspektivet			

*Arbetsgivaren skall 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*

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Medarbetarenkäten genomförs i september/oktober där frågan om det förekommer trakasserier eller kränkningar på arbetsplatsen. Bolaget har en riktlinje kring kränkande särbehandling och sexuella trakasserier som skall vara känd bland alla medarbetare-	Noll- tolerens i frågan ifrån Got Event	Alla chefer/arbetsledare och personalsamordnare	Analys görs i samband med utvärdering av Medarbetarenkäten 2009.

## Prioriterat jämställdhets- och mångfaldsmål av Got Events styrelse och i Göteborgs Stads fullmäktiges budget 2010

*"Rekryteringarna till kommunens verksamheter på alla nivåer ska bidra till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Göteborg".*

## Rekrytering (3 kap. 7-9 §§ DFL)

*Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster.*

Aktiva åtgärder	Mål	Ansvarig	Tidplan
Ta fram en riktlinje för hur bolaget vill arbeta med mångfaldsfrågan med framförallt de timavlönade.	Tas fram i höst / vinter 2009 40/60 könsfördelning bland de timavlönade	De som rekryterar timavlönad personal och personalsamordnare	
Utbilda de som rekryterar den timavlönade personalen i vår riktlinje och tankar kring mångfald.	> 80 % skall genomgå utbildningen	personalsamordnare	Våren 2010

<p>Vid varje rekrytering tar bolaget fram kravspecifikationer avseende arbetsuppgifter och utformar annonserna så att nödvändig eller önskad kompetens för anställningen framgår klart . I intervjugrupperna skall finnas kunskap om mångfald och jämställdhet och grupperna skall ha en allsidig sammansättning.</p>	<p>Got Event har beslutat följa Göteborgs stads rekryteringsprocess.</p>	<p>Personalsamordnare plus ansvarig chef</p>	
---	--	--	--