



Likabehandlingsplan 2024–2026

2024-03-19

Innehåll

1	Likabehandlingsplan	3
1.1	Mål och åtgärder för perioden 2024–2026	3
1.1.1	Mål 1: Ingen ska utsättas för diskriminering och trakasserier	3
1.1.2	Mål 2: Det ska råda jämställdhet på arbetsplatsen.....	4

1 Likabehandlingsplan

Stadsrevisionens likabehandlingsplan är ett led i arbetet med att skapa en arbetsmiljö fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Planen gäller för åren 2024–2026, och revideras årligen. Uppföljning av föregående års plan ligger som bilaga till likabehandlingsplanen.

Planen utgår från krav som bland annat återfinns i diskrimineringslagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och Göteborgs Stads kommunfullmäktiges budget.

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ställer krav på ett aktivt arbete mot diskriminering. Lagen anger att en arbetsgivare med minst tjugofem anställda vart tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Arbetsgivaren ska också undersöka risker kopplade till samtliga diskrimineringsgrunder samt i förekommande fall vidta åtgärder.

Stadsrevisionens likabehandlingsarbete utgår också från de krav som ställs genom Arbetsmiljöverket föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), som bland annat fastslår att chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar, och ska ha erforderlig kompetens, för att hantera och förebygga kränkande särbehandling.

Nedan beskrivs revisionskontorets mål närmare, samt de aktiviteter som ska genomföras under 2024 för att nå målen.

1.1 Mål och åtgärder för perioden 2024–2026

Målen gäller för hela perioden men följs upp och revideras årligen.

1.1.1 Mål 1: Ingen ska utsättas för diskriminering och trakasserier

Ingen ska utsättas för diskriminering eller trakasserier på vår arbetsplats. Vi ska inte heller utsätta de vi möter externt i vårt arbete för diskriminering eller trakasserier. Kränkande beteende ska inte förekomma, detta gäller även skämt och kommentarer som kan uppfattas som kränkande eller nedlåtande. Vi ska öka vår förmåga till ett normkritiskt tänkande.

1.1.1.1 Inriktning och förhållningssätt

Stadsrevisionen deltar i den medarbetarundersökning som genomförs i staden, där frågor ställs kring området. Dock får kontoret inte svaret på frågorna på grund av för litet antal medarbetare. En kompletterande undersökning görs därför, på de frågor som är kopplade till likabehandlingsområdet. Revisionsdirektören ansvarar för att en uppföljning av enkätresultaten sker.

Om det kommer till revisionsdirektörens/avdelningschefernas eller samordnarens för projektgranskningar kännedom att trakasserier, diskriminering eller kränkningar förekommer ansvarar berörda chefer för att utredning görs och att lämpliga åtgärder vidtas.

Revisionsdirektören ansvarar för att likabehandlingsplanen gås igenom och diskuteras med samtliga medarbetare. Revisionsdirektören ansvarar för att minst ett tillfälle per år ägnas åt likabehandlingsfrågor. Detta kan till exempel ske i form av diskussioner, föreläsning, workshop eller annan typ av information eller utbildning.

Årets inriktning är att ytterligare fördjupa vår kunskap kring likabehandlingsfrågor i vid mening. Fokus kommer att ligga på det gemensamma ansvaret att bidra till ett öppet och respektfullt samtalsklimat på arbetsplatsen.

I likhet med tidigare år kommer medarbetarna att på individuell basis ges möjlighet att vid minst ett tillfälle ägna sig åt kompetensutveckling inom likabehandling och normkritiskt tänkande. Medarbetare uppmanas att dela med sig av tips på kurser och utbildningar och förslag på utbildningstillfällen inom området kommer att lyftas på revisionskontorets hemsida.

1.1.2 Mål 2: Det ska råda jämställdhet på arbetsplatsen

Revisionsledningen ska aktivt verka för såväl mångfald, jämställdhet och likabehandling utifrån gällande diskrimineringslagstiftning och tillämpliga arbetsmiljöföreskrifter. Revisionskontoret ska vara en jämställd arbetsplats där ingen förfördelas vid rekrytering, vid fördelning av arbetsuppgifter och kompetensutveckling, och där lönesättning sker utifrån tydliga principer.

1.1.2.1 Inriktning och förhållningssätt

Rekryteringsprocessen ska ske på ett strukturerat sätt och med en medvetenhet kring mångfalds- och jämställdhetsfrågor hos ansvariga i ledningsgruppen. När nya medarbetare söks ska mångfalds- och jämställdhetsaspekterna aktivt beaktas, vilket även gäller vid eventuell tillsättning av praktikplatser. Inför interna projekt och uppdrag ska kontoret i lämpliga fall fortsatt ge möjlighet för medarbetarna att lämna intresseanmälan.

Inför rekrytering ska våra rekryteringsannonser analyseras och utformas ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.

Stadsrevisionen ska genom en aktiv lönepolitik motverka osakliga skillnader i lön mellan medarbetarna samt främja lika möjligheter till löneutveckling.

För att motverka osakliga löneskillnader ska arbetsgivaren årligen göra en lönekartläggning. I de fall osakliga löneskillnader framkommer ska en handlingsplan upprättas. I lönesättningsarbetet ska ingen medarbetare missgynnas på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

Målet att nå en jämställd arbetsplats ska även hanteras genom de åtgärder som identifieras ovan: att kontorets medarbetare alltjämt ska ges möjlighet att på individuell basis ägna sig åt kompetensutveckling inom likabehandling och normkritiskt tänkande, samt genom att jämställdhets- och likabehandlingsfrågor diskuteras vid minst ett kontorsmöte eller motsvarande.

Stadsrevisionen

Telefon: 031-365 00 00 (kontaktcenter)

E-post: stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se

