

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

## Likabehandlingsplan 2020/2021

### Inledning

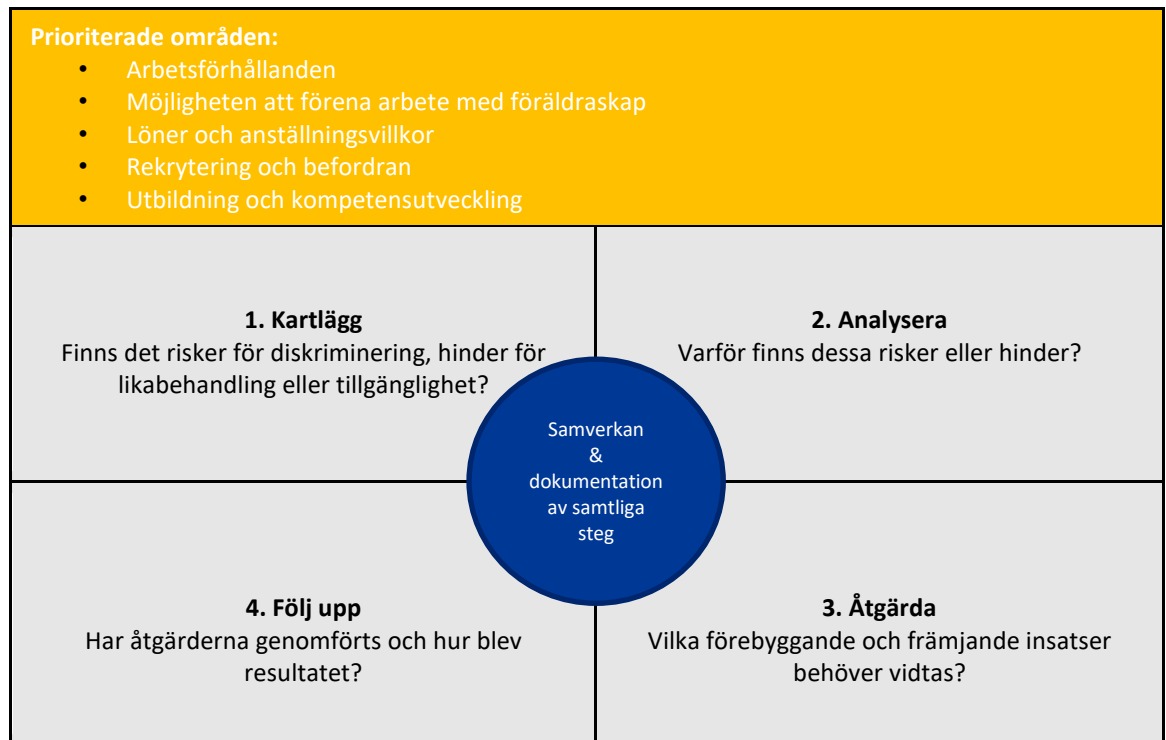
Energimyndigheten strävar efter att vara en attraktiv, jämställd och tillgänglig arbetsplats som är fri från all form av diskriminering och exkludering. Arbetsklimatet ska präglas av ömsesidig respekt och tolerans för olikheter och åsikter. Mångfald uppmuntras, och ingen form av kränkande särbehandling eller diskriminering accepteras oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Samtliga chefer och medarbetare (även presumtiva) ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom Energimyndigheten

Tillsammans med myndighetens prestationer för hållbarhetsarbetet och kompetensplanen bidrar likabehandlingsplanen till det myndighetsövergripande målet att vara en inkluderande och hållbar arbetsplats. Likabehandlingsplanen revideras årligen med syfte att anpassas med aktiva åtgärder (här benämnda prioriterade utfall och prestationer) som ska stimulera till att det sker ett aktivt arbete inom området, som säkrar måluppfyllelse. Dessutom säkras lagefterlevnad enligt diskrimineringslagens krav att på ett strukturerat, systematiskt och dokumenterat sätt bedriva arbetet för att förebygga och främja likabehandling.

I vårt arbete med likabehandling kartläggs fem områden, och därutöver arbetar vi förebyggande för att motverka trakasserier (en särskild policy, handlingsplan och rutiner för detta område finns), för en jämn könsfördelning och given tillgänglighet. Varje år genomförs dessutom en lönekartläggning som syftar till mer jämställda löner. Arbetet sker i samverkan med arbetstagarrepresentanter, vanligtvis representerade av de fackliga organisationerna.

Bilden nedan beskriver vårt systematiska arbete för att främja likabehandling, tillgänglighet och motverka diskriminering.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696



## Ansvar

Generaldirektören är ytterst ansvarig för att planen upprättas och uppdateras, och HR-chefen ansvarar för arbetet och ser till att innehållet motsvarar lagstiftningens krav och myndighetens ambitioner. Ledningen ansvarar också för verksamhetens olika delar bedrivs i enlighet med de mål och beslut som fattats.

Chefen ansvarar för att integrera arbetet för likabehandling i verksamheten, genom att agera för att uppnå uppsatta mål och följa de riktlinjer som beslutats om. Chefen ansvarar även för att kommunicera planen och dess innehåll till sina medarbetare.

Alla medarbetare ansvarar för att främja likabehandling och motverka alla former av diskriminering. Det görs genom att aktivt välkomna och inkludera alla kollegor i gemenskapen och genom att agera enligt handlingsplanen om det finns misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkning. Samtliga anställda har också ansvar för att ta del av myndighetens likabehandlingsarbete och agera på ett sätt som stöttar myndighetens planer och ambitioner.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

## Innehållsförteckning

Likabehandlingsplan 2020/2021 **Fel! Bokmärket är inte definierat.**

Inledning .....	1
Ansvar .....	2
Kartläggning och analys av nuläget .....	4
Arbetsförhållanden.....	4
Möjlighet att förena arbete och föräldraskap .....	8
Lön och anställningsvillkor.....	9
Utbildning och kompetensutveckling .....	15
Diskriminering och trakasserier .....	16
<b>Likabehandlingsplan 2020/2021.....</b>	<b>18</b>
Utfall & prestationer .....	18
Redogörelsen av föregående års planerade åtgärder. ....	21

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

## Kartläggning och analys av nuläget

*Nedan dokumenteras kartläggningen av vårt systematiska arbete för att främja likabehandling, tillgänglighet och motverka diskriminering.*

### Arbetsförhållanden

#### Fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Arbetsförhållanden handlar bland annat om hur medarbetarnas arbetssituation ser ut. Det handlar om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön och hur arbetet organiseras och upplevs.

Årligen genomförs skyddsronde och arbetsmiljön undersöks också regelbundet. Alla medarbetare arbetar i en aktivitetsbaserad arbetsmiljö, där man väljer arbetsplats utifrån vilka arbetsuppgifter man för tillfället ska utföra. Medarbetare som har särskilda behov har möjlighet till anpassning i den aktivitetsbaserade arbetsmiljön. I samband med pandemin Covid -19 har arbetssituationen förändrats i hög grad för och arbetet bedrivs till största del på distans från hemmet för våra medarbetare.

För att få en bild av hur kvinnor respektive män upplever arbetsmiljön har vi tittat närmare på ett urval av frågor från medarbetarundersökningen genomfördes i nov 2019. Även medarbetarundersökningar med anledning av Covid-19 har genomförts, dock utan möjlighet till resultat filtrerat på kön eller ålder.

Medarbetare och chefer upplever överlag ett respektfullt klimat där samarbetet för det mesta fungerar mycket bra. Det finns även en relativt god öppenhet att diskutera problem och svårigheter. I huvudsak upplever man att Energimyndigheten är en arbetsplats fri från trakasserier och diskriminering och att man i hög grad upplever en trygg arbetsmiljö.

Resultaten för medarbetarnas möjligheter att påverka, styra och vara delaktiga får i huvudsak mycket höga resultat. Frågorna kartlade områdena som bl.a. framkommer nedan (i diagrammet framgår våra medbeteares (kvinnor/män) värdering av förbättringsområden för myndigheten. Vidare rekommenderar 75 % av medarbetarna Energimyndigheten som arbetsgivare. Män och kvinnor rekommenderar myndigheten av olika skäl. Män betonar myndighetens uppdrag i större grad 48% (21% kvinnor) medan kvinnor betonar arbetsuppgifterna i större grad (26% kvinnor, 12 % män). Sett till åldersbakgrund, så betonas myndighetens uppdrag i större grad. Många trivs i våra lokaler även om man anser att samarbetet inom enheten missgynnas en aning, men för totalen är lokalerna och det aktivitetsbaserade arbetssättet positivt. Det framgår att en större andel kvinnor känner arbetsglädje, upplever att de arbetsuppgifterna är intressanta och givande och att man lär nytt och utvecklas i arbetet. Förbättringsområden anses främst vara möjligheten till utveckling samt ledarskapet. I området Arbetsbelastning och frågan vad som skulle göra arbetssituationen bättre framgår att ”tid för reflektion” och ”färre splittrade uppgifter” kan bli bättre.

Dokumenttyp

Plan

Dokumentnamn

Likabehandlingsplan 2020-2021

Dokumentansvarig

HR-chef

Beslutsfattare

Generaldirektören

Beslutsdatum

2021-01-20

Giltig fr.o.m.

2021-01-20

Reviderat av

Reviderat datum

Dnr 2020-025696

	<i>Man</i>	<i>Kvinna</i>	<i>Vill ej definiera</i>
<i>Arbetsuppgifterna</i>	8 (8,08%)	7 (5,6%)	0 (0%)
<i>Möjlighetens till utveckling</i>	22 (22,22%)	20 (16%)	0 (0%)
<i>Arbetsklimat</i>	7 (7,07%)	14 (11,2%)	0 (0%)
<i>Arbetskamrater</i>	1 (1,01%)	2 (1,6%)	0 (0%)
<i>Ledarskapet</i>	15 (15,15%)	17 (13,6%)	3 (50%)
<i>Visioner och mål</i>	8 (8,08%)	6 (4,8%)	0 (0,0%)
<i>Fysisk arbetsmiljö</i>	12 (12,12%)	20 (16%)	0 (0,0%)
<i>Arbetsvillkor</i>	9 (9,09%)	7 (5,6%)	0 (0,0%)
<i>Annat</i>	17 (17,17)	32 (25,6%)	3 (50%)
<i>Svar</i>	99	125	6

Överlag upplever både män och kvinnor arbetsförhållanden som goda. Kartläggningen visar att det inte fanns några anmärkningsvärda skillnader i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Även om skillnader framgår mellan grupperna i vad som gör att man rekommenderar myndigheten som arbetsplats och skillnader i hur man upplever arbetsglädje utgör inte detta underlag för åtgärder för att försöka rätta till skillnader mellan kön. Åtgärderna för att förbättra arbetsmiljön blir i stället av generell karaktär, exempelvis insatser på olika nivåer för att hantera förutsättningar, stressproblematik och arbetsbelastning.

I de två enkätuppföljningar som skett under Covid-19 enkäten och överlag är det mycket positiva resultat och kommentarer. Vi har ett fortsatt gott läge för myndigheten och de flesta av oss kan utföra våra arbetsuppgifter, trots rådande omständigheter. Vi kan utläsa av svaren att en stor andel av oss hanterar hemarbetet väl, men man får inte riktigt till rörligheten i vardagen. Vissa vill ha mer information om vad som händer på avdelningarna.

Med anledning av Covid-19 har förändringar genomförts i våra lokaler på Gredbyvägen och Rosenlundsgatan. Detta för att minska riskerna för smittspridning. Förändring av möblering har genomförts samt extra skyltning av våra lokaler. Skyddsronder har skett i samband med detta för att säkra samtliga perspektiv för lagefterlevnad.

För att inspirera till ökad aktivitet under arbetsdagen har ett temporärt beslut fattats om att införa en extra friskvårdstimme per vecka med förhoppning om att det kan uppmuntra till några extra pauser och bidra till mer rörlighet och hälsa hos oss alla. Tävlning med fokus på vardagsaktivitet och gemenskap (inkludering) har även införts.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

### Tillgänglighet

I en kartläggning<sup>1</sup> av hur tillgängligheten hos myndigheten ser ut och vilka möjligheter till förbättring som finns framgår att många åtgärder genomförs kontinuerligt och förutsättningarna samt möjligheterna för personer med funktionsnedsättning förbättras ständigt. Det kan dock samtidigt konstateras att arbetet inte i tillräckligt stor utsträckning sker på ett systematiskt sätt. Kartläggning av nuläge och behov av insatser sker inte i tillräcklig omfattning och relativt enkla åtgärder som spelar roll för människor med funktionsnedsättning riskerar att utebli.

Myndighetens övergripande styrning avseende tillgänglighetsfrågor behöver utvecklas. För att myndigheten ska kunna arbeta systematiskt med funktionshinderfrågor är det viktig att styrning, ansvar och organisation är på plats. Frågorna behöver ses som en del i myndighetens hållbarhetsarbete. Funktionshinderperspektivet ska finnas med i all planering och processer som rör den interna verksamheten samt det ansvar som följer av myndigheten som arbetsgivare. Ansvar och roller ska vara tydliga avseende funktionshinderperspektivet.

När det gäller möjligheterna att söka och använda information och kommunikation är tillgängligheten god. I och med det pågående utvecklingsarbetet med bl.a. webbplatserna och intranätet kommer allt fler hjälpmedel att finnas tillgängliga för att möta de behov som personer med olika funktionsnedsättningar kan ha.

Myndigheten har bra rutiner för att den skriftliga informationen ska vara tillgänglig för alla och arbete pågår för att förbättra möjligheter att få information i alternativa format. Filmer, webbsändningar och skriftlig information är väl anpassade ur tillgänglighetsperspektivet.

För att öka kunskap om tillgänglighetsfrågor behöver myndigheten tydliggöra vem som ansvarar för information och utbildning till specifika grupper medarbetare som har viktiga roller för arbetet med tillgänglighet.

Funktionshinderperspektivet är mycket väl omhändertaget inom områdena upphandling, kommunikation och information samt lokalernas tillgänglighet.

<sup>1</sup> Kartläggning – Tillgänglig Energimyndighet Diariernr 2019–23162

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

## Sjukfrånvaro

Vi har kartlagt sjukfrånvarostatistik för att undersöka om det finns några skillnader i omfattning och typer av sjukskrivningar mellan män och kvinnor. Tabellen visar total sjukfrånvaro i förhållande till den sammanlagda arbetstiden under aktuell period och uppdelat per kön. Tabellen visar även totala antalet sjukfall (karensdagar) och fördelningen av antal sjukfall mellan könen, men även ålder. Siffrorna gäller för perioden 1 jan-31 dec 2019 (samt 2015-2018 (grå text)).

<b>Sjukfrånvaro</b>	<b>Totalt 2015</b>	<b>Totalt 2016</b>	<b>Totalt 2017</b>	<b>Totalt 2018</b>	<b>Totalt 2019</b>
<i>Totalt %</i>	3,95	3,4	3,9	4	2,8
<i>Andel långtidssjuka (60 dagar eller mer)</i>	70,77	70,2	74,0	69,0	59,0
<i>Kvinnor</i>	4,72	4,3	4,5	4,9	3,2
<i>Män</i>	2,79	2,2	2,9	2,6	2,3
<i>Anställda – 29 år</i>	6,04	6,1	4,9	3,8	2,6
<i>Anställda 30-49 år</i>	3,39	3,1	3,8	4,2	3,2
<i>Anställda 50 år –</i>	4,76	3,6	3,9	3,6	2,2
<i>Antal anställningar med sjukrapportering</i>	186		188	208	193
<i>Antal kvinnor</i>	127		129	154	136
<i>Antal män</i>	59		59	54	57

Oavsett bra eller dåliga resultat är det på enhetsnivå viktigt att diskutera hur arbetsmiljön kan utvecklas och hur man ”vårdar” det som fungerar och är uppskattat.

Kartläggningen av den totala sjukfrånvaron visar anställda 30-49 år och kvinnor i större utsträckning än män är sjukskrivna, i förhållande till den sammanlagda arbetstiden. Även när vi undersökte det totala antalet sjukfall i relation till kön så visar kartläggningen på en överrepresentation bland kvinnor. Sjukskrivningsbilden på Energimyndigheten speglar hur det ser ut i samhället i stort där kvinnor är mer sjukskrivna än män. En rimlig insats för detta borde vara att skapa medvetenhet kring hur samhällsstruktur kontra våra sjukfall ser ut och varför.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

### **Möjlighet att förena arbete och föräldraskap**

Det finns goda möjligheter att kombinera arbete och föräldraskap. Myndigheten tillämpar både generösa flextidsmöjligheter och mobilt arbete vilket ger goda möjligheter att kombinera arbete och föräldraskap. Möten förläggs oftast mellan kl. 09.00 – 16.00. Det finns även goda möjligheter att delta i möten på distans när behov finns. Möjlighet finns också att anpassa arbetsuppgifter till de som är föräldralediga på deltid.

Av totalt 417 VAB-dagar som togs ut under 2019 stod kvinnorna för 82 procent och männen för 18 procent. Av totalt antal anställda kvinnor tog 22 procent någon gång VAB, motsvarande för män av totalt antal anställda män var 13 procent. Av totalt 6206 föräldraledighetsdagar som togs ut under 2019 stod kvinnorna för 68 procent och männen för 32 procent. Av totalt antal anställda kvinnor var 25 procent någon gång föräldralediga, motsvarande för män av totalt antal anställda män var 19 procent.

VAB-dagar		
K	340	82%
M	77	18%
<b>Totalsumma</b>	<b>417</b>	
Föräldraledighetsdagar		
K	4200	68%
M	2006	32%
<b>Totalsumma</b>	<b>6206</b>	

Att kvinnor tar ut flera föräldraledighetsdagar och VAB-dagar speglar samhället i stort. En rimlig insats för detta borde vara att skapa medvetenhet kring hur samhällsstruktur kontra vår statistik ser ut och varför. Att vi har stora möjligheter att arbeta mobilt och att flexa kan innebära att fler inte nyttjar möjligheten att ta ut VAB utan arbetar hemifrån när barnen är sjuka. Även om det inte förklarar skillnaden mellan kvinnor och mäns uttag så kan detta möjligen påverka hur könsfördelningen ser ut på myndigheten. Är det så att kvinnor väljer Energimyndigheten som arbetsplats då flexibiliteten attraherar denna målgrupp? En intressant frågeställning att ta med i samband med myndighetens employer branding-arbete.



Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

### **Lön och anställningsvillkor**

Myndigheten arbetar med ständiga förbättringar av arbetssätt för en jämställd och hållbar lönebildning. Årligen genomförs lönekartläggning utifrån kön. I de fall osakliga löneskillnader upptäcks upprättas en åtgärdsplan och lönerna rättas till. Huvudregeln är att medarbetare erbjuds heltidstjänst. Arbetet sker med en kontinuerlig och god samverkan med arbetstagarorganisationen.

### **Lönebildning och revision**

Myndighetens lönebildning har under 2019/2020 utvecklats med förtydliganden om hur arbetsprocessen ska gå till. Nytt stöd- och informationsmaterial har tagits fram och använts för att säkra utfallet av processen. En av processens huvudmål är att uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete med fokus på att rätt kompetenser lyfts. Lönebildningen sker i en väl fungerande samverkansprocess med arbetstagarorganisationen.

Myndigheten tillämpar individuell lönesättning vid rekrytering, baserad på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den anställdes utbildning, kompetens och erfarenhet. Årligen genomförs lönerevisioner där chef och medarbetare har lönesättande samtal som sker i två steg. Medarbetaren bedöms utifrån sin prestation och våra lönekriterier (medarbetareidén om att vara aktiv, professionell, lagspelare) med fokus på uppnått arbetsresultat utifrån tidigare uppställda mål och aktiviteter. En bedömning görs av hur väl medarbetaren har uppnått sina mål i rätt tid och med rätt kvalitet. Hänsyn tas till ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad.

Årets revision har inte resulterat i större utfall på den övergripande lönestrukturen och differensen mellan män och kvinnors löner även om målsättningen är att minska den. Däremot kan vi se färre identifierade bestänivågrupper i förhållande till föregående års kartläggning. Sett till vårt ekonomiska läge har årets revision varit starkt påverkad av hur man har kunnat arbeta med målsättningen. Vi har under märkets 3-årsperiod legat aningens över riktlinjen, men i år under. Adderar man övriga händelser, där medarbetare t.ex. slutar utan att ersättas, kan utfallet på lönestrukturen påverkas även om man arbetat med målsättningen i revisionen.

Arbetet med lönebildningsprocessen ser vi ska ge effekt på myndighetens mål att vara en hållbar och inkluderande arbetsplats. Vidare ser vi förbättringsmöjligheter i att ta fram löneprinciper som stöd till processen. Vi ser också fördelar i att följa upp upplevelsen av den årliga lönerevisionen med en löneenkät.

### **Lönekartläggning**

Lönekartläggningen genomförs en gång per år efter lönerevisionen. Uppgifterna här är hämtade från 2020-års lönekartläggning. Lönekartläggningen utgår från parternas BESTA-koder. Vi har 15 olika befattningsgrupper utifrån BESTA-kodningen där varje grupp är uppdelade i nivåer (1–6 samt A, B, C och Q). De större grupperna har i genomsnitt 4 nivåer.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

Där kvinnors löner understiger 95 procent av männens medellön görs en djupare analys för att titta på om det finns oskäligen löneskillnader enligt diskrimineringslagen. Kartläggningen visade fyra nivågrupper där kvinnors medellön var under 95 procent av männens. Inom 8 arbetsområden har kvinnor procentuellt lägre medellön än män. Analysen av lönekartläggningen och fördjupade analysen på individnivå visade att skillnaden i lön berodde på stor skillnad i erfarenhet och till viss del komplexitet i arbetsuppgifter. Handlingsplan för oskäligen löneskillnader upprättas där så identifieras.

Per 30 april 2020 är myndighetens medianlön 41700 kr och medellönen 43377 kr per månad. Mannens medianlön är 4613 kr mer än kvinnans. Medellönen är 3921 kr mer. VUS, GD-enheterna och FINT har haft bäst utveckling sett till differensen mellan kvinnor och män på strukturutvecklingen från 2019-2020 (inkluderat samtliga medarbetare). Vi kan även se att ledningskompetenser har haft högst utveckling i kronor och procent från 2019-2020, dock med bäst utveckling för kvinnan.

Vid en tillbakablick på 5 år är den totala löneutvecklingen, när det kommer till minskning av differensen mellan män och kvinnors löner, fortsatt positiv om dock försiktig.

Myndighetens bedömning är att BESTA-kodningen inte tillräckligt hjälpsamt identifierar huruvida sakliga skäl förekommer när löneskillnader finns.

### Anställningsformer

Vi har kartlagt vilka anställningsformer som finns i myndigheten för att se om det finns några skillnader mellan kön och vilken anställningsform man har. Siffrorna gäller per 2019-12-31 inom

- Antal och procentuell andel tillsvidareanställda kvinnor resp. män
- Antal och procentuell andel visstidsanställda kvinnor resp. män

Antal		
<b>K</b>	<b>269</b>	61%
Tidsbegränsad anställning	19	4%
Tillsvidareanställning	250	57%
<b>M</b>	<b>172</b>	39%
Tidsbegränsad anställning	13	3%
Tillsvidareanställning	159	36%
<b>Totalsumma</b>	<b>441</b>	

### Arbetstidsvillkor

Vi har även kartlagt medarbetarnas arbetstidsvillkor. Siffrorna gäller per 2019-12-31.

Alla medarbetare har flextid (337 personer, 76 %) eller förtroendearbetstid (totalt 105 personer, 24 %). Samtliga chefer och vissa andra medarbetare har förtroendearbetstid.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

Medarbetare som inte är chefer men som har förtroendearbetstid är 32 till antalet. Av dessa är 41 procent kvinnor och 59 procent män.

	Antal av	
<b>Flexitid</b>	<b>337</b>	76%
K	213	63%
M	124	37%
<b>Förtroendearbetstid chefer</b>	<b>73</b>	17%
K	37	51%
M	36	49%
<b>Förtroendearbetstid övriga</b>	<b>32</b>	7%
K	19	59%
M	13	41%
<b>Totalsumma</b>	<b>442</b>	

Kartläggningen av anställningsformer visar att det procentuellt råder en relativt jämn fördelning mellan män och kvinnor bland tillsvidareanställda, för tidsbegränsat anställda är det en svag majoritet på kvinnor. I antalet visstidsanställda ingår även de med provanställningar. Vi har som policy att alla tillsvidareanställningar inleds med en provanställning. När vi tittar på de med visstidsanställning exklusive de med provanställning finns ingen skillnad mellan män och kvinnor.

Bland medarbetare som har förtroendearbetstid och inte är chefer, visar kartläggningen på att det är en något större andel kvinnor som har detta. Det speglar dock den övergripande könsfördelningen på myndigheten där övervägande del är kvinnor.

Inom myndigheten råder totalt en överrepresentation av kvinnor. Jämför man könsfördelningen mellan kärnverksamheten och stödverksamheten är överrepresentationen av kvinnor ännu större inom stödverksamheten. Det kan bero på att det är flera kvinnor som söker sig till dessa yrken, t.ex. administration, juridik, HR och ekonomi. Myndigheteten tillämpar kompetensbaserad rekrytering för att på ett konsekvent sätt värna om lika behandling utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

### Rekrytering och befordran

Myndigheten har väl etablerade rutiner för rekrytering som bygger på en strukturerad och kompetensbaserad rekryteringsprocess för att främja objektivitet, saklighet och likabehandling. Alla anställningar utannonseras i både interna och externa kanaler vilket möjliggör ett brett urval av sökande. I annonstext påtalas att vi eftersträvar en jämn könsfördelning och en mångfald bland de sökande.

Vi har tittat på hur rekrytering och befordran såg ut under 2019 avseende antal och andel kvinnor och män sökande till utannonserade tjänster och nyanställda. Samt hur personalstrukturen i dess ålders- och könsfördelning ser ut som följd. Följande punkter är kartlagda med siffror hämtade under april månad.

- Antal och andel kvinnor och män i olika befattningar samt kärn- resp stödverksamhet.
- Kartläggning av köns- och åldersfördelningen på Energimyndigheten som helhet, per avdelning
- Antal och andel sökande till nya tjänster anställda kvinnor och män.

Med jämn könsfördelning menas, enligt Diskrimineringslagen, att fördelningen mellan kvinnor och män inom ett visst arbete eller viss yrkeskategori anställda är inom intervallet 40–60 procent (kvantitativ jämställdhet).

### Könsfördelning till följd av rekrytering och befordran

Befattning	Antal		Kompetens	Antal	
<b>Administratör</b>	<b>27</b>		<b>K</b>	<b>280</b>	
K	24	89%	K	154	55%
M	3	11%	M	126	45%
<b>Avdelningschef</b>	<b>5</b>		<b>L</b>	<b>42</b>	
K	3	60%	K	25	60%
M	2	40%	M	17	40%
<b>Enhetschef</b>	<b>33</b>		<b>S</b>	<b>119</b>	
K	21	64%	K	90	76%
M	12	36%	M	29	24%
<b>Funktionschef</b>	<b>6</b>		<b>(tom)</b>	<b>2</b>	
K	3	50%	M	2	100%
M	3	50%	<b>Totalsumma</b>	<b>443</b>	
<b>Generaldirektör</b>	<b>1</b>				
M	1				
<b>Handläggare</b>	<b>348</b>		<b>Kön</b>	<b>Antal</b>	<b>%</b>
K	211	61%	K	269	61%
M	137	39%	M	175	39%
<b>Sektionschef</b>	<b>3</b>		<b>Totalsumma</b>	<b>444</b>	
K	1	33%			
M	2	67%			
<b>Senior rådgivare</b>	<b>18</b>				
K	6	33%			
M	12	67%			
<b>Totalsumma</b>	<b>441</b>				

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

Avdelning		Antal	Medelålder	Yngst	Äldst
<b>Forskning innovation och affärsutveckling</b>					
K		53%	40	41	27 54
M		47%	35	46	26 61
<b>Förnybar energi och internationellt samarbete</b>					
K		61%	36	38	26 59
M		39%	23	44	29 64
<b>GD-sekretariat</b>					
K		50%	1	62	62 62
M		50%	1	54	54 54
<b>HR-enheten</b>					
K		89%	8	49	37 65
M		11%	1	55	55 55
<b>Juridikenheten</b>					
K		70%	7	38	25 52
M		30%	3	46	41 51
<b>Kommunikationsenheten</b>					
K		85%	17	41	28 58
M		15%	3	47	36 57
<b>Resurseffektivt samhälle</b>					
K		60%	50	46	27 63
M		40%	33	47	28 67
<b>Systemanalys, försörjningstrygghet och statistik</b>					
K		51%	39	42	28 66
M		49%	37	45	26 65
<b>Verksamhetsutveckling och stöd</b>					
K		70%	57	51	30 64
M		30%	24	48	31 58
<b>Totalsumma</b>			<b>415</b>	<b>45</b>	<b>25 67</b>

Kartläggningen visar att det råder en relativt ojämn könsfördelning med en överrepresentation av kvinnor i merparten av befattningar, med en störts snedfördelning inom administratörgruppen. Av myndighetens olika chefsbefattningar är har funktionschefer och avdelningschefer relativt jämn könsfördelning (inom intervallet 40-60%). Ledningsgruppen består av 5 kvinnor och 4 män (varav en GD) vilket speglar den totala myndighetens struktur relativt bra. Inom stödverksamheten är det en överrepresentation av kvinnor, medan lednings- och kärnkompetenser representerar en kvantativ jämställdhet. Kartläggningen på avdelningsnivå visade att det råder kvantitativ jämställdhet på 3 av 5 avdelningar. Avdelningarna Verksamhetsutveckling och stöd, Förnybar energi och internationellt samarbete samt HR-, juridik-, och kommunikationseenheterna har övervägande kvinnor.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

Totalt inom myndigheten råder en liten överrepresentation av kvinnor. Jämför man könsfördelningen mellan sakverksamheten och stödverksamheten är överrepresentationen av kvinnor ännu större inom stödverksamheten. Det kan bero på att det är flera kvinnor som söker sig till dessa yrken, t.ex. administration, juridik, HR och ekonomi. Myndigheteten tillämpar kompetensbaserad rekrytering för att på ett konsekvent sätt värna om lika behandling utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

### Sökande till nya tjänster och nyanställningar

Antal nyanställda 2019:

Nyanställda			
	K	M	Total
<b>Antal</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>44</b>

Antal ansökningar 2019:

●	Man	430
●	Kvinna	416
●	Annat	0
●	N/A	37

Under 2019 var fördelningen av antal sökande och nyanställda följande uppdelat på män och kvinnor:

- Antal ansökningar: 883 st varav 416 kvinnor (47 %), 430 män (49%) och 37 odefinierade (4%).
- Antal nyanställningar: 44 st varav 25 kvinnor (57%) och 19 män (43%).

Det är något fler män som söker utannonserade tjänster dock är det en övervägande andel av kvinnor som erbjuds anställning.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

### Utbildning och kompetensutveckling

Under 2019/2020 har kompetens fått ett ökat fokus i verksamheten. Utvecklingssamtalet har frikopplats från lönesamtalet och utformats med ett starkare fokus på kompetens. Alla medarbetare planerar tillsammans med sin chef kommande utveckling och kompetensutvecklingsinsatser i utvecklingssamtalet utifrån verksamhetens behov. Myndigheten har även infört ett mötesforum Kompetenskompassen med syfte att säkra den operativa och strategiska kompetensförsörjningen ur såväl ett hållbart som inkluderande perspektiv.

Myndigheten erbjuder flertalet internutbildningar för alla medarbetare med ett brett utbud och har en väl etablerad utbildningssamordning.

### Kompetensutveckling medarbetarenkät

I vår senaste genomförda medarbetarenkät har vi undersökt om det finns risk för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter till kompetensutveckling. Kartläggningen visar att både män och kvinnor upplever att det finns goda förutsättningar till kompetensutveckling. Genomgående ligger kvinnorna högre än männen i resultatet. Av undersökningens fritextresultat framgår att många medarbetare har önskemål om mer utvecklingsmöjligheter. Vissa önskar ”traditionell” utbildning, andra efterlyser fler karriärvägar eller mer utveckling och ansvar.

	Man Skala 1-6, medelvärde %	Kvinna Skala 1-6, medelvärde %	Vill ej def Skala 1-6, medelvärde %
Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande	4,89 (82%)	5,05 (84%)	4,86 (81%)
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	4,55 (76%)	4,81 (80%)	3,86 (64%)
Jag tycker att det är en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens/förmåga	4,5 (75%)	4,76 (79%)	4,00 (67%)
Jag tycker att jag tar initiativ till att få den kompetensutveckling jag behöver	4,48 (75%)	4,85 (81%)	4,17 (70%)

### Utbildningstimmar

Vi har också tittat på hur mycket tid som kvinnor respektive män registrerar på utbildning som framgår i tabell nedan. Kvinnorna registrerar fler timmar på tidkoden utbildning. Dock är det sannolikt att det inte ger en rättvis bild över hur fördelningen ser ut mellan män och kvinnor då inte alla registrerar utbildning på tidkoden.

Utbildningstimmar	
Kvinna	5 921
Man	3 066
<b>Totalsumma</b>	<b>8 986</b>

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

### **Diskriminering och trakasserier**

Som arbetsgivare är vi skyldiga att förebygga och förhindra att någon medarbetare utsätts för diskriminering och trakasserier. I vårt arbete inom området har vi rutiner framtagna för att kunna fånga upp och förebygga diskriminering och trakasserier. Bland annat följer vi upp frågan om kränkande särbehandling och trakasserier i utvecklingssamtalen. Mallen har under året utvecklats med frågeställningar som ska underlätta för att fånga upp eventuella signaler. Myndigheten har en handlingsplan vid kränkande särbehandling samt en rutin som beskriver vart man vänder sig om man blir utsatt eller iakttagit något. Nyanställda informeras i introduktionsprogrammet om hur man ska agera om man upplever eller ser något.

I medarbetarundersökningen har vi kartlagt om medarbetare upplever att Energimyndigheten är en arbetsplats som är fri från diskriminering.

I medarbetarundersökningen som genomfördes i dec 2019 ställdes ett antal frågor om likabehandling och trygghet. På frågan om myndigheten är en arbetsplats fri från diskriminering instämmer 94 % helt eller i hög grad. 6 % instämmer inte alls, eller i liten utsträckning. På frågan om man det senaste året varit utsatt för diskriminering svarar 13 personer ja (3,4%). Dessa fick följdfrågor som ringar in de upplevda orsakerna. Av de individer som uppgav att de blivit utsatta för någon form av diskriminering under de senaste 12 månaderna var diskrimineringsgrunderna kön och ålder gemensamt för både män och kvinnor. Det förekommer även upplevd diskriminering pga funktionsnedsättning och trosuppfattning. Se tabell nedan.

	Man	Kvinna	Vill ej def
Kön	2 (66,67%)	4 (44,44%)	1
Könsöverskridande identitet eller uttryck	0 (0%)	2 (22,22%)	0 (0%)
Etnisk tillhörighet	0 (0%)	1 (11,11%)	0 (0%)
Religion eller annan trosuppfattning	0 (0%)	3 (33,33%)	0 (0%)
Funktionsnedsättning	0 (0%)	2 (22,22%)	0 (0,0%)
Sexuell läggning	0 (0%)	1 (11,11%)	0 (0,0%)
Ålder	2 (66,67%)	3 (33,33%)	0 (0,0%)
Svar	3	9	1

Vidare har gruppen främst hänvisat till Lön och lönevillkor och Projekt eller fördelning av arbete/arbetsuppgifter. Orsaker skiljer sig beroende på kön. 55 % kvinnor (0 % män) hänvisar till lön och lönevillkor, medan 67 % män till projekt eller fördelning av arbetsuppgifter (27 % kvinnor). När det gäller rekrytering och befordran, framgår en skillnad där 33% män upplever diskriminering i detta mer och 9 % kvinnor. Det förekommer även en skillnad i vem som orsakat upplevelsen för individen. 33% av männen anger sin chef (10%). 40% av kvinnorna anger att de är utsatta av sina arbetskamrater (0% män). Kvinnor har i högre grad upplevt negativa konflikter. Vid



Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

tillfällen då man upplevt sig diskriminerad framgår att en större andel män inte sökt hjälp (61%) i jämförelse med kvinnor (44 %).

Flertalet kommentarer om homogen arbetsplats med ”få utlandsfödda och funktionsnedsatta”, ”medelålders, medelklass och vit” förekommer. Detta bör skapas medvetenhet om, som underlag för att initiera rimliga insatser framgent.

Med anledning av Covid-19 kan det finnas anledning att följa upp frågeställningar om detta då flertalet medarbetare arbetar hemifrån som gör situationer svårare att iaktta om så förekommer.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

## Likabehandlingsplan 2020/2021

Mot bakgrunden av vad som presenteras i kartläggningen har följande åtgärder prioriterats i årets Likabehandlingsplan. Planen har arbetats fram utifrån en helhetsbedömning av vad som bör driva likabehandlingsarbetet framåt. Bedömningen är att det finns behov för att skapa medvetenhet om samtliga likabehandlingsperspektiv i såväl det styrande arbetet som ledarskapet, med följsyfte att hitta insatser som påverkar våra beteenden och kultur. Prestationer och aktiviteter ska anpassas utifrån resultatet av kartläggnings- och analysarbetet vid genomförandet.

Likabehandlingsplanens åtgärder som framgår nedan har arbetats fram i samband med den ordinarie verksamhetsplaneringen och benämns därför enligt samma terminologi, dvs med utfall och prestationer (och aktiviteter). ”Kortsiktigt Utfall” ska ses som ett kortsiktigt mål för området (1-2 år) och ”prestationer” tillsammans med ”aktiviteter” som aktiva åtgärder. Samtliga insatser följs upp i planeringsverktyget Stratsys.

### Utfall & prestationer

**Kortsiktigt utfall: Energimyndigheten speglar samhället vi verkar i, varför mångfald, tillgänglighet och jämställdhet är integrerade delar i vår styrning av verksamheten.**

Prestation	Aktivitet
Myndighetens <b>styra – och ledprocess</b> samt <b>styrdokument</b> granskas och säkerställs innehålla och integrera mångfald-, jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiven.	Inför aktiviteter som stämmer av perspektiven i <b>leda- och styrprocessen</b> .
	För in fråga om <b>perspektiven i föredragnings-pm och projektmodeller</b> .
	<b>Instruktioner</b> till styrdokument kompletteras med <b>information om likabehandlingsperspektiven</b> .

Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

Avdelningar **granskar** och **kompletterar** **policies, strategi- och metoddokument** utifrån perspektiven.

**Chefsutbildning** om arbetsmiljö och likabehandling (mångfalds-, tillgänglighets-, jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiven)

Vi **säkerställer** att allmänna **kunskaper** om **perspektiven** finns i **chefsledet** för att kunna leda verksamheten med hänsyn taget till dessa. Utbildningens innehåll anpassas även utifrån vad som framkommit i kartlagda områden och uttryckta behov. Till exempel skapas medvetenhet kring våra egna strukturer (t.ex. sjuktal, vab och föräldraledighet, men även innehåll om hur vi påverkas av uppdraget för jämställdhetsintegreringen samt hur vi ska agera i rekryteringssammanhang med att t.ex. främja en jämn könsfördelning eller andra diskrimineringsgrunder.

Planerar **aktivitet** på t.ex. **ledarforum** med grupparbeten och exempel på **hur man ska agera som chef**. Medvetandegöra sig om egna fördomar, gamla vanor och egna perspektiv för att kunna agera korrekt. Påtala strukturella och sofistikerade mönster och ”problem” som är svåra att ta på och som inte direkt syns.

**Tillgänglighetsperspektivet** inkluderas i myndighetens systematiska likabehandlings- och arbetsmiljöarbete.

Avstämningsfrågor om **tillgänglighet** införs vid **skyddsronder**. **Kartläggningsarbete** med perspektivet i samband med likabehandlingsarbetet.

**Likabehandling med fokus på jämställdhet** inkluderas i myndighetens kompetensutvecklande insatser.

**Information** om området läggs in **introduktionsutbildning**.

Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

**Nyckeltal och mätetal** för uppföljning av mål 1. Hållbar och inkluderande arbetsplats, är identifierade och uppföljda.

Genomlysning av vilka **personalmätningar** och **personalstatistik** som genomförs/ska göras där **inkluderingsperspektiven** ska synliggöras.

Vi **synliggör framdriften** i likabehandlingsarbetet genom att införa **filtrering på kön och ålder** (och de inkluderingsperspektiv som är möjliga) vid de personalmätningar och den statistik som framkommit av genomlysningen (på vad som är möjligt och uttalat ska genomföras).

Vi underlättar möjligheten att **kombinera arbete och föräldraskap och skapar** bättre förutsättningar för ett jämnare uttag av vab och föräldraledighet.

I vårt arbete med **employer branding** (arbetsgivarvarumärke) **kartlägger** vi närmare om **upplevelsen** kring möjligheten att **kombinera arbete och föräldraskap** fungerar. Beroende på vad som framkommer i resultatet anpassas eventuella aktiviteter därefter.

Vi främjar en **jämn könsfördelning**

Vi arbetar med att **främja en jämn könsfördelning** genom riktad chefsutbildning på ledarforum. Se ”Chefsutbildning om likabehandling”.

Vi **synliggör** om det finns det **”typiska” arbeten**, arbetsuppgifter och roller för kvinnor respektive män på arbetsplatsen i samband med BESTA. Vi ser bl.a. se över hur tillsättandet av roller/arbetsuppgifter sker på enheterna? (senior rådgivare).

Insatser för att **motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.**

Vi **förbättrar prestanda** och **relevans** i lönekartläggningen genom att göra ett omtag i **BESTA-kodning** för att möjliggöra arbetsvärderingar kopplat till roller. Om osakliga löneskillnader upptäcks justeras detta enligt separat handlingsplan.

**Enkät** om hur medarbetaren **upplever sitt lönesamtal** genomförs i samband med nästa års lönebildning.

**Principer** för lönesättning framtagna.

Dokumenttyp	Plan		
Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

### Redogörelsen av föregående års planerade åtgärder.

Uppföljning på de aktiva åtgärder som finns i planen 2019

#### 1) Aktiva åtgärder

På utbildningen i jämställdhet och mångfald genomförs gruppdiskussioner kring vad begreppet mångfald betyder. Göra en sammanställning av den input som kommer fram för att eventuellt ta fram en för myndigheten gemensam definition av mångfald.

**Ansvarig:** HR-enheten

**När:** Hösten 2019

Utifrån utbildningen arbeta vidare med frågor om jämställdhet och mångfald i verksamheten.

**Ansvarig:** avdelningschefer/enhetschefer/sektionschefer

**När:** Löpande under året

**Uppföljning:** Väldigt lite input kom in i den här frågan. Den input som kom in förordade att den definition kring mångfald som finns idag (i lagstiftning m.m.) är tillräcklig.

Följa upp hur organisationen arbetar vidare med mångfaldsfrågor utifrån utbildningen genom frågor i kommande medarbetareundersökning

**Ansvarig:** HR-enheten

**När:** Hösten 2019

**Uppföljning:** Uppföljande frågor om mångfald lades till i medarbetarenkäten.

Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

Hålla frågan aktuell över tid, genom insatser som t ex seminarier inom mångfald, jämställdhet och inkluderande arbetsplats.

**Ansvarig:** HR-enheten

**När:** Start under hösten 2019

**Uppföljning:** Har inte genomförts under perioden, förslag att lägga med aktiviteten för kommande plan.

Analysera kartläggning av lokalundersökningen ur ett mångfaldsperspektiv.

**Ansvarig:** HR-enheten

**När:** Våren 2019

**Uppföljning:** De frågor som finns i lokalundersökningen täcker inte mångfaldsfrågor så det går inte att dra några slutsatser kring mångfald i undersökningens resultat.

## **2) Aktiva åtgärder**

Lägga till namngiven person på HR och AMO som kontaktperson i handlingsplanen för kränkande särbehandling.

**Ansvarig:** HR-enheten

**När:** Våren 2019

Två namn är tillagda som kontaktpersoner (Lena Carlberg och Anna Wistrand)

Vid nästa medarbetarundersökning lägger vi in fördjupande frågor kring diskriminering och trakasserier

Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

**Ansvarig:** HR-enheten

**När:** Hösten 2019

Frågor om arbetsplatsen är fri från diskriminering och trakasserier ingick i enkäten med fördjupande frågor.

### 3) Aktiva åtgärder

När årets lönekartläggning är genomförd rättas eventuella osakliga löneskillnader till.

**Ansvarig:** HR-enheten

**När:** Vår/Höst 2020

**Uppföljning:** Inga osakliga löneskillnader framkom i föregående års lönekartläggning. Däremot identifierades en strukturproblematik som resulterade i en målsättning i lönerevisionen som skulle motverka den övergripande löneskillnaden mellan kvinnor och män. Arbetet med målsättningen i lönerevision på skillnader på övergripande nivå gav inte önskad effekt med löneutrymme. Bestakodning möjligen bristfällig för att tydliggöra sakliga eller osakliga löneskillnader. 2020 års lönekartläggning har resulterat i en handlingsplan för medarbetare i BESTA-arbetsområde 11. Och fortsatt fokus på att motverka löneskillnader mellan kvinnor och män i lönerevisionen 2021.

### 4) Aktiva åtgärder

Se över och utveckla våra kravprofiler utifrån diskrimineringslagstiftningen

**Ansvarig:** HR-enheten

**Klart:** Hösten 2019

**Uppföljning:** När kravprofiler upprättas så använder vi ett neutralt språk samt att vi har breddat utbildningskraven.

Uppgift kring ålder och kön är dolda i vissa delar av rekryteringsprocessen.

Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

**Ansvarig:** HR-enheten

**Klart:** Hösten 2019

**Uppföljning:** Har ändrat i rekryteringsverktyget inställningar så att kandidater inte kan fylla i uppgifter om kön och ålder. Ingen kan se sökandes ålder eller kön.

Vid inköp extern annonsering efterfrågas hur aktuell leverantör arbetar med jämställdhet och mångfald.

**Ansvarig:** HR-enheten

**Klart:** Hösten 2019

**Uppföljning:** Har inte genomförts, annonsering sker på spridda medier och i mycket ringa omfattning. Tveksamt om en sådan aktivitet är effektiv för vårt arbete.

Vi strävar efter att använda könsneutrala bilder i platsannonser (inget kön är överrepresenterat)

**Ansvarig:** HR-enheten

**Klart:** Hösten 2019

**Uppföljning:** Våra bilder är könsneutrala.

Vid varje rekrytering se över språkkrav på svenska, vilken nivå som är nödvändiga för tjänsten.

**Ansvarig:** HR-enheten

**Klart:** Hösten 2019 och pågående

**Uppföljning:** Språkkrav på svenska tas alltid upp vid uppstartsmötet när kravprofilen upprättas.



Dokumentnamn	Likabehandlingsplan 2020-2021		
Dokumentansvarig	Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltig fr.o.m.
HR-chef	Generaldirektören	2021-01-20	2021-01-20
	Reviderat av	Reviderat datum	Dnr 2020-025696

Särskilt anstränga oss att rekrytera medarbetare med underrepresenterat kön till enheter med ojämn könsfördelning.

**Ansvarig** HR-enheten

**Klart:** hösten 2019 och pågående

**Uppföljning:** För att uppnå jämnare könsfördelning och ökade mångfald finns perspektivet med i urvalsprocessen.

### 5) Aktiva åtgärder

Vi följer upp om både män och kvinnor upplever att de har möjlighet att förena arbetsliv och privatliv. Samt om både män och kvinnor upplever att det uppfattas som positivt från arbetsledning och arbetskamrater att ta ut föräldradighet.

**Ansvarig:** HR-enheten

**Klart:** Hösten 2019

**Uppföljning:**

Frågor togs omhand i enkät.