

Datum
Dessa riktlinjer beslutades 140212

Godkänd av
Tony Schmidt

Version
Översyn 150901
Texten har lagts in nya mall 161001. Ej andra ändringar.



Tillväxtverkets likabehandlingsplan 2014-2016

Tillväxtverket strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare som gör det möjligt att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med den kompetens som behövs. Tillväxtverket ska präglas av en inkluderande arbetsmiljö där varje medarbetare och blivande medarbetare ska behandlas utifrån sin kompetens och erfarenhet. I myndigheten värdesätter och tillvaratar vi individens olikheter och tillåter ingen som helst form av diskriminering.

Tillväxtverket utgår ifrån att en heterogen sammansättning av anställda gynnar möjligheten att genomföra vårt uppdrag och bidra till att myndighetens mål uppnås på ett effektivt och rationellt sätt.

I denna likabehandlingsplan har vi utgått från diskrimineringslagen (Sfs 2008:567). Denna lag ska motverka diskriminering pga. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder. Alla arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren är även skyldig att var tredje år upprätta en jämställdhetsplan innehållande en lönekartläggning.

Tillväxtverket har valt att sammanfoga alla diskrimineringsgrunderna i en och samma plan, dvs. i den här likabehandlingsplanen. Planen är upprättad för den interna verksamheten och visar tydligt vilka mål myndigheten vill uppnå och vilka konkreta åtgärder som behövs för att nå dessa.

Likabehandlingsplanen gäller from 2014 tom. 2016 och har tagits fram i samverkan med de fackliga parterna.

Definitioner

Mångfald

De statliga arbetsgivarna har tillsammans beslutat att definiera begreppet mångfald som en "blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering".

Tillgänglighet

Med tillgänglighet avses att våra lokaler, vår verksamhet och vår information ska vara tillgängliga för kvinnor och män med funktionshinder, detta enligt den förordning där det framgår att statliga myndigheter har ett särskilt ansvar att genomföra handikappolitiken.

Jämställdhet

Jämställdhet är förhållandet mellan könen. Med jämställdhet avses att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämställdhet ur ett kvantitativt perspektiv innebär bl.a. att sträva efter jämn könsfördelning mellan män och kvinnor på arbetsplatsen, på utbildningar, på maktpositioner och på olika befattningsnivåer i organisationen.

I det kvalitativa jämställdhetsarbetet står kvinnors och mäns villkor i fokus. Det handlar om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar kvinnors och mäns möjlighet att påverka på arbetsplatsen. Ett kvalitativt jämställdhetsarbete syftar till att motverka stereotypa normer för kön så att kvinnor och män ska få lika möjligheter och samma tillgång till makt och resurser.

Ansvar och uppföljning

En avgörande faktor för att arbetet med likabehandling ska bli framgångsrikt i myndigheten, är att arbetet har stöd från ledningen, generaldirektören fastställer målen och efterfrågar insatser på området.

Generaldirektören har det yttersta ansvaret för att myndigheten arbetar aktivt med att främja likabehandling, följer de lagar och förordningar som styr samt når de mål som ställs upp i denna plan.

Avdelningschefer och enhetschefer ansvarar för att skapa en kultur och en arbetsmiljö som främjar likabehandling, samt ansvar för att uppmärksamma jämställdhets- och mångfaldsaspekter i alla processer, t.ex. i arbetet med framtagandet av verksamhetsplanen och vid rekrytering.

HR-enheten initierar, samordnar och följer upp likabehandlingsplanens intention, mål och aktiviteter. HR-enheten ansvarar även för att bevaka likabehandlingsperspektivet när det gäller rekrytering, kompetensutveckling, löner, arbetsmiljö samt att ge stöd till chefer och medarbetare i detta hänseende. Vidare ansvarar HR för att ta fram och analysera könsuppdelad statistik avseende sjukfrånvaro, bemanning, lön och nyttjandet av företagshälsovården.

Vad gäller tillgänglighet så ansvarar Kommunikationsavdelningen för de delar som rör information och Förvaltningsavdelningen för de delar som rör våra lokaler.

Uppföljning

Denna plan kommer att följas upp årligen i samband med Tillväxtverkets årsredovisning samt i uppföljningen av VP-arbetet. Planen revideras minst vart tredje år.

Ansvar: HR-enheten

Handlingsplan för 2014-2016

1. Arbetsförhållanden

Övergripande mål

- Arbetsförhållandena på Tillväxtverket, såväl de fysiska som de psykosociala, ska lämpa sig för alla kvinnor och män anställda vid myndigheten.

- Tillväxtverket ska möjliggöra för både kvinnor och män att kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- På Tillväxtverket accepteras inte någon form av trakasserier, diskriminering eller mobbning.

Arbetsförhållanden

Mätbart mål: Alla avdelningar och enheter ska aktivt arbeta med sitt resultat i medarbetarenkäten som görs vartannat år.

Åtgärd: Handlingsplaner tas fram på avdelnings- och enhetsnivå.

Ansvarig: Personalansvarig chef

Åtgärd: Aktiviteterna i handlingsplanerna följs upp och utvärderas under året.

Ansvarig: Personalansvarig chef

Tillgängligheten

Lokaler

Mätbart mål: Våra lokaler ska i möjligaste mån anpassas för kvinnor och män med funktionsnedsättning

Åtgärd: Vi följer Handisams¹ rekommendationer (Handisam, Myndigheten för handikappolitisk samordning, arbetar med att samordna funktionshinderspolitiken i Sverige).

Ansvarig: Intern service

Tidsram: Löpande

Förvärvsarbete och föräldraskap

Mätbart mål: Tillväxtverket ska möjliggöra för kvinnor och män att kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Åtgärd: Mätning av målet görs i samband med medarbetarenkäten.

Ansvarig: HR-enheten

Tidsram: Löpande, i varje medarbetarenkät som genomförs

Åtgärd: Möten bör förläggas med hänsyn till medarbetare som har barn att lämna och hämta på skola och förskola.

Ansvarig: Alla medarbetare i myndigheten

Tidsram: Löpande

Åtgärd: I möjligaste mån använda sig av telekonferens, webbkamera eller telebild vid möten och konferenser och på så sätt minska resande och långa arbetsdagar (se även vår resepolicy).

Ansvarig: Alla medarbetare i myndigheten

Tidsram: Löpande

Trakasserier, diskriminering eller mobbning

Mätbart mål: Alla chefer och medarbetare på Tillväxtverket ska känna till Tillväxtverkets policy och riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

Åtgärd: En översyn av policyn och riktlinjerna ska göras.

Ansvarig: HR-enheten

Tidsram: Våren 2015 (reviderad, en översyn har gjorts och åtgärden är genomförd)

Åtgärd: En förankring av policyn och riktlinjerna ska göras på ledningsgruppsmöten på avdelningarna. Enhetscheferna ska i sin tur förankra policyn hos sina medarbetare vid tex. ett enhetsmöte.

Ansvarig: HR-enheten samt personalansvariga chefer i myndigheten.

Tidsram: Under 2015 (reviderad)

2. Rekrytering och kompetensutveckling

Övergripande mål

Vi eftersträvar jämn könsfördelning, åldersbalans och mångfald inom alla yrkesgrupper och befattningar.

Intern och extern rekrytering

Mätbart mål: En strävan efter jämnare könsfördelning i de befattningar och på de enheter, där det idag råder en viss obalans.

Åtgärd: Vid likvärdig meritering ska det underrepresenterade könet ges företräde i en rekrytering.

Ansvar: Personalansvarig chef

Tidsram: Löpande

Utbildning och kompetensutveckling

Mätbart mål: Våra chefer ska utbildas i hur man rekryterar utan att diskriminera.

Åtgärd: Utbilda chefer i rekryteringsprocessen, från kravprofil till intervju och lönesättning. **Ansvar: HR-enheten**

Tidsram: 2014-2015

Mätbart mål: Tillväxtverkets arbete med jämställdhetsintegrering under 2014 fokuserar på att integrera jämställdhet i program, insatser och existerande processer samt utveckla medarbetarnas kompetens.

Genom att öka nivån i kunskaperna inom området tror vi att medvetenheten om kön och genus även ur ett organisationsperspektiv kommer att öka och på så sätt underlättas likabehandlingsarbetet inom myndigheten.

Åtgärd: Utbilda chefer och ett antal medarbetare i jämställdhetsintegrering

Ansvar: Utsedd projektledare i myndigheten

Tidsram: 2014

Uppföljning januari 2015:

En utbildning för chefer och medarbetare i att analysera könsuppdelad statistik har genomförts under 2014. 91 personer bjöds in och 63 personer deltog. Utbildningen fick mycket goda omdömen från deltagarna. Aktiviteten är därmed genomförd enligt plan.

Löner

Övergripande mål

Inga osakliga löneskillnader på grund av kön förekommer.

Åtgärd: Var tredje år görs en lönekartläggning som ska omfatta bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt samt en analys om eventuella skillnader har ett direkt eller ett indirekt samband med kön. Denna plan kommer att kompletteras med en sådan kartläggning.

Ansvarig: HR-enheten

Tidsram: Våren 2014 (Uppföljning: en lönekartläggning genomfördes våren 2014 utifrån löneläget per den 30 september 2013).

Nulägesanalys med statistik

Tillväxtverket hade, per den 31 december 2013, 373 medarbetare, varav 230 kvinnor och 143 män. Under året rekryterades 35 kvinnor och 18 män till myndigheten.

Tabell Rörlighet/personalomsättning per kön, 2011, 2012 och 2013

Typ av rörlighet, %			
	2013	2012	2011
Intern rörlighet			
Kvinnor	2,7	2,2	4,3
Män	7,0	0,7	3,0
Alla	4,4	1,6	4,1
Extern rörlighet			
Kvinnor	12,1	15,0	10,7
Män	11,9	8,0	7,6
Alla	12,0	12,0	9,4

Uppföljning 2015:

Per den 31 december 2014 hade Tillväxtverket 386 anställda varav 240 var kvinnor och 146 män. Under året gjordes 45 nyrekryteringar och av dessa var 28 personer kvinnor och 17 män. Under 2014 har myndigheten genomgått en omorganisation vilket gör det svårt att ta fram statistik över den interna personalomsättningen under året, därför har vi inte heller kunnat följa upp detta för 2014.

Tabell Rörlighet/personalomsättning per kön, 2012, 2013 och 2014(6)

Typ av rörlighet, %			
	2014	2013	2012
Extern rörlighet			
Kvinnor	10,2	12,1	15,0
Män	11,8	11,9	8,0
Alla	10,8	12,0	12,0

Fördelning på ålder och kön

Tillväxtverket har en relativt jämn ålders- och könsfördelning. Av samtliga medarbetare är 62 procent kvinnor. Inom kärnkompetens är andelen 61 procent, inom stödkompetens 66 procent. Av cheferna är 52 procent kvinnor. Medelåldern på Tillväxtverket är 45 år. Eftersom Tillväxtverket är en myndighet med krav på akademisk utbildning för de flesta befattningarna i både lednings- och kärnkompetensen och i stora delar av stödkompetensen, så är det naturligt att flertalet medarbetare är över 30 år.

Uppföljning 2015: Könsfördelningen i myndigheten är i princip den samma som under tidigare år. Det vi dock kan se är att andelen kvinnliga chefer har ökat till 56%. Medelåldern på Tillväxtverket ligger fortfarande på 45 år.

Sjukfrånvaro

Tabellen nedan visar den totala sjukfrånvaron under åren 2012 tom år 2014, fördelat på olika ålderskategorier, kvinnor respektive män samt andel långtidssjukskrivna (60 dagar eller mer). Vi kan se att den totala sjukfrånvaron har sjunkit jämfört med år 2012 samt att både kvinnor och mäns sjukfrånvaro minskat. Tillväxtverket har överlag en låg sjukfrånvaro. Kvinnorna ligger något högre i frånvaron men skillnaden mellan könen är marginell.

Sjukfrånvaro i %*	2014	2013	2012
Total sjukfrånvaro	3,24	2,93	2,73
minst 60 dagars sjukfrånvaro (med sjukersättning)	47,77	44,4	37,74
kvinnor	3,25	3,83	3,45
män	3,23	1,55	1,56
Under 30 år**	1,9	1,58	1,26
mellan 30-49	2,91	3,03	2,79
kvinnor	3,35	3,91	3,39
män	2,2	1,63	1,73
över 50	3,96	2,87	2,82
kvinnor	3,33	3,98	3,79
män	4,94	1,35	1,38

** Gruppen är för liten (11 personer) kunna göra en rättvis könsuppdelad statistik

Kompetensutveckling

I enlighet med tidredovisningssystemet har medarbetarna totalt registrerat att de varit på utbildning under 6 745 timmar under 2013. Det innebär totalt 843 "hela" utbildningsdagar för hela året. Per årsarbete innebär det genomsnitt 20,4 timmar per anställd.

Kvinnorna stod för merparten (60%) av utbildningstimmarerna under 2013. Tendensen är den samma i jämförelse med tidigare år, kvinnorna kompetensutvecklar sig i större utsträckning än männen i myndigheten.

Uppföljning 2015:

Antalet timmar som medarbetarna registrerade på kompetensutveckling under 2014 är i princip de samma som under 2013, det har skett en marginell höjning till 6814 timmar, vilket innebär 852 hela utbildningsdagar för hela året. Men i och med att vi har blivit fler medarbetare i myndigheten under året har antalet timmar per anställd blivit färre, dvs ett genomsnitt på 17,8 h/person.

Kvinnorna står fortfarande för merparten av utbildningstimmarerna under året.

Bilaga 1

Lagkrav

Diskrimineringslagen

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.

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 andraförhållanden 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.

Förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken.

1 § Myndigheter under regeringen skall utforma och bedriva sin verksamhet med beaktande av de handikappolitiska målen.

Myndigheterna skall verka för att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor. Myndigheterna skall särskilt verka för att deras lokaler, verksamhet och information är tillgänglig för personer med funktionshinder.

2 § Myndigheterna skall i arbetet med att göra myndigheternas lokaler, verksamhet och information mer tillgänglig för personer med funktionshinder genomföra inventeringar och genomföra handlingsplaner. Denna skyldighet gäller dock inte om det är uppenbar att det inte behövs med hänsyn till verksamhetens art.