

2024-03-07

Diarienummer: HaV 2024–001065

Plan för aktiva åtgärder gällande likabehandling och mångfald på Havs och vattenmyndigheten

Sedan den 1 juli 2017 gäller enligt diskrimineringslagen (2008:567) att Havs och Vattenmyndigheten ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett diskrimineringsgrund.

Varför ska Havs och vattenmyndigheten arbeta med inkludering och likabehandling

På Havs-och vattenmyndigheten (HaV) vill vi att arbetsmiljön skall präglas av ett öppet och inkluderande socialt klimat där alla individer behandlas respektfullt och rättvist. Genom att aktivt arbeta med att skapa ett sådant arbetsklimat främjar vi ett gott samarbete, engagemang, välmående och trivsel. Vi förebygger också samtidigt kränkande beteenden som kan leda till psykisk påfrestning och på längre sikt även ohälsa.

Arbetsmiljöpolicyn beskriver viktiga utgångspunkter i det systematiska arbetsmiljöarbetet på HaV för att säkerställa en attraktiv arbetsplats och ett hållbart arbetsliv. I arbetsmiljöpolicyn beskrivs att arbetsmiljön på HaV ska präglas av respekt för varandra där ingen anställd utsätts för kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier eller diskriminering.

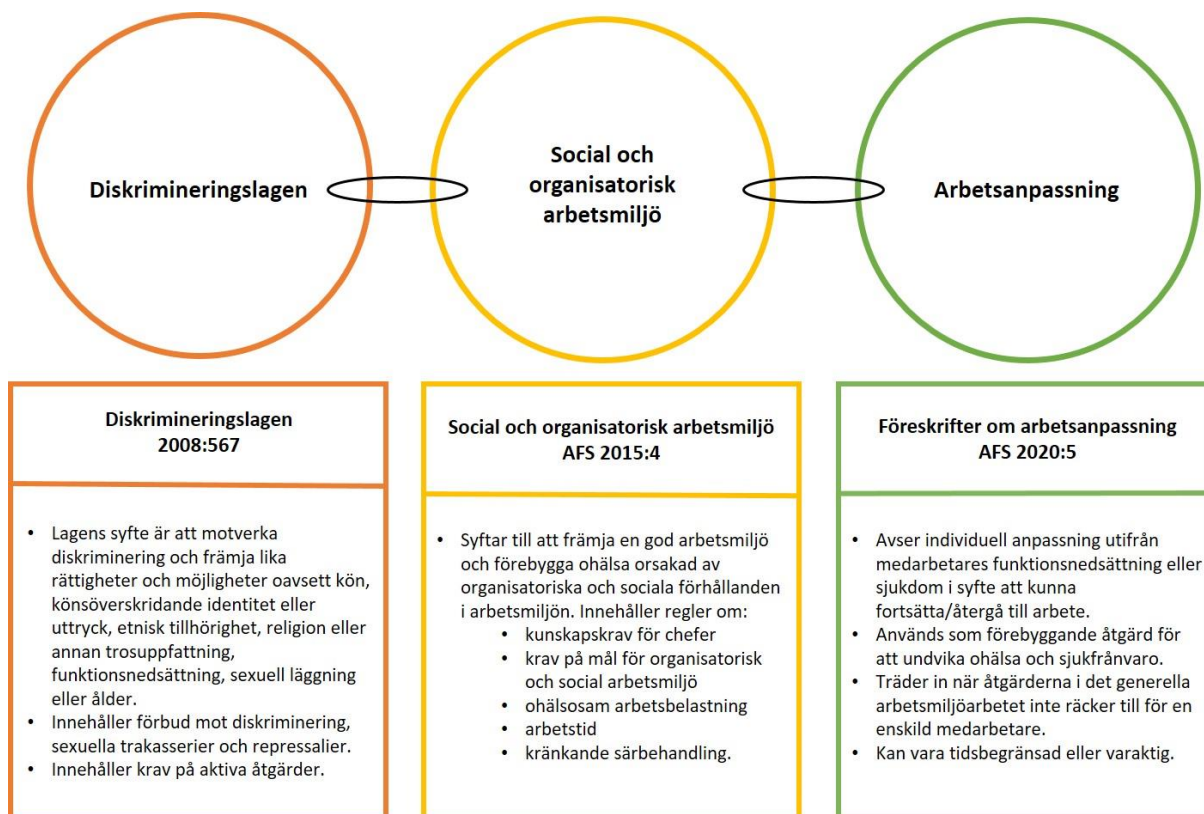
Aktiva åtgärder

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett främjande och förebyggande arbete genom att:

1. Undersöka risker och hinder
2. Analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts
3. Genomföra åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter
4. Följa upp och utvärdera arbetet

Styrande lagstiftning

Förutom vår vilja att vara en attraktiv arbetsgivare med välmående medarbetare finns det också olika lagar och regler som styr området kring likabehandling och inkludering. Som arbetsgivare har HaV ett ansvar både utifrån diskrimineringslagen och arbetsmiljölagens föreskrifter att arbeta med inkludering och likabehandling.



Så här ska vi arbeta med aktiva åtgärder på Havs och vattenmyndigheten

Utifrån både arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen har arbetsgivaren ett ansvar att aktivt arbeta för att förebygga och motverka diskriminering och kränkande beteenden. Vi ska också främja faktorer som bidrar till en god arbetsmiljö. I diskrimineringslagen finns ett särskilt krav att arbeta med så kallade aktiva åtgärder inom dessa fem områden. Arbetet ska genomföras fortlöpande i ovanstående fyra steg inom följande områden:

1. Arbetsförhållanden (såväl fysiskt som psykosocialt arbetsklimat)
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjlighet att förena arbete med föräldraskap

Våra chefer har ett ansvar att se till att arbetet med inkludering, likabehandling och förebyggande av risker inom området blir ett naturligt inslag i verksamheten. Arbetet måste göras kontinuerligt i en ständigt pågående process som genomförs i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Likabehandlingsarbetet på myndigheten följs årligen.

Havs- och vattenmyndighetens plan för aktiva åtgärder

Arbetsförhållanden

Havs- och vattenmyndigheten ska undersöka, analysera, åtgärda och följa upp de fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållandena på arbetsplatsen utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. Arbetsförhållanden kan till exempel handla om att se över lokaler och arbetsredskap, gå igenom riktlinjer, rutiner och policydokument, eller att undersöka om rådande attityder och normer kan upplevas som diskriminerande. Fysiska arbetsförhållanden handlar till exempel om tillgänglighet av våra lokaler, kontorsmöbler och tekniska hjälpmedel.

På Havs- och vattenmyndigheten undersöker vi arbetsförhållanden genom:

- Fysisk arbetsmiljöron
- Medarbetarundersökning och ledarskapsundersökning
- Medarbetarsamtal och dialog
- APT
- Samverkansarbete och skyddskommitté (HR samverkan)
- Statistik

Fysiska förhållanden

Medarbetare på myndigheten har möjlighet, vid nedsatt arbetsförmåga, fysisk eller psykisk, långvarig eller tillfällig till individuell anpassning av arbetsmiljön. Företagshälsovård eller annan expertis tas in för konsultation och vägledning vid anpassning och arbetshjälpmedel.

Aktiva åtgärder

- Regelbundet genomföra arbetsmiljöroner och göra de anpassningar som behövs utifrån tillgänglighet. Informeras i samverkansgrupper (HR samverkan, Husgrupp)
- Utbilda och informera chefer, HR-partner och skyddsombud i tillgänglighet och individuella behov. Görs löpande vid behov av anpassning
- Påminna chefer med arbetsmiljöansvar kring stöd vid hjälpmedel eller specialverktyg. Information på intranätet samt information i till alla ledningsgrupper
- Möjliggöra för medarbetare att göra anpassningar av fysiska arbetsförhållanden även vid distansarbete. Inför upprättande av individuella överenskommelser kring distansarbete genomförs checklista kring arbetsmiljö i hemmet (fysisk, social och organisatorisk). Information på intranätet, chefsmail, HR samverkan

Digital tillgänglighet

Digital tillgänglighet handlar om hur budskap och information förmedlas och det är inte bara diskrimineringslagen som styr tillgänglighet utan även exempelvis lagen om tillgänglighet till digital offentlig service. Som myndighet behöver vi därför se till att vår digitala information passar alla varierande förmågor. På myndigheten följer vi webbtillgänglighetsdirektivet kring tillgänglighetsanpassat digitalt innehåll vilket innebär att alla nya dokument som laddas upp på

HaV:s hemsida ska vara tillgänglighetsanpassade. Vid inspelning eller beställa en video så måste den ha undertext för att få publiceras på webben.

Aktiva åtgärder

- Intranätet är uppdaterat för att uppfylla lagkrav om digital tillgänglighet
- Stöd finns från kommunikation kring att skapa tillgänglighetsanpassade dokument
- Kommunikationsenheten finns för stöd och rådgivning kring att myndighetens dokument uppfyller kraven på tillgänglighet

Sociala arbetsförhållanden

Med sociala arbetsförhållanden menas hur vårt arbetsklimat är och vilken kultur vi har på arbetsplatsen. Den sociala arbetsmiljön påverkas exempelvis av de normer och föreställningar som finns i verksamheten och den jargong som kan förekomma på arbetsplatsen.

Aktiva åtgärder

- På APT årligen undersöker, riskbedömer, åtgärddar och följer upp arbetsklimatet/jargongen i arbetsgrupp genom dialog och/eller medarbetar-undersökning.
- I medarbetarsamtal finns särskilda frågor i samtalsmallen.
- Åtgärder vidtas enligt rutin för kränkande särbehandling så snart det uppdagas problem i det psykosociala arbetsklimatet
- Utbildning för medarbetare och chefer i samband med nytt digitalt verktyg kring *Mötesformer och Mötesteknik*. Med hjälp av myndighetens system för online-möten, kan bättre förutsättningar skapas för inkluderande möten.

Kränkande särbehandling, diskriminering eller sexuella trakasserier

Havs- och vattenmyndigheten ska vara en attraktiv arbetsplats som är fri från alla typer av kränkande särbehandling. På myndigheten finns en rutin för kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

Aktiva åtgärder

- Årlig genomgång av "rutin för kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering" på APT.
- Information om rutinen ingår som en del i introduktion för nyanställda.
- Inkomna anmälningar utreds och hanteras. Vid behov anlitas Företagshälsovården som stöd.

Organisatoriska arbetsförhållanden

Den organisatoriska arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar: ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser och ansvar.

Aktiva åtgärder

- Genom medarbetsundersökningen undersöks arbetsbelastning hos medarbetare och chefer samt vid behov enligt särskild samtalsmall.
- Tydliggöra vägledning kring tillvägagångssätt och stöd vid ohälsa på intranätet.
- Undersöka balans mellan arbete och privatliv kopplat till tillgänglighet.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Havs- och vattenmyndigheten ska undersöka och analysera riktlinjer och kriterier för löner och andra anställningsvillkor utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunderna. Arbetsgivaren och de lokala fackliga parterna har tillsammans utvecklat och anpassat utifrån Diskrimineringsombudsmannens metod Lönelots för arbetsvärdering samt kommit fram till att Diskrimineringsombudsmannens handledning för jämställdhetsanalys av löner ska användas vid lönekartläggning.

Aktiva åtgärder

- Om det finns löneskillnader mellan män och kvinnor som utför arbete som betraktas som lika ska arbetsgivaren analysera vad det beror på.
- Löneskillnader analyseras (medellöner för kvinnor och män) och lönespridning inom respektive likvärdighetsgrupp mellan: varje lägre avlönat kvinnodominerat arbete (med mer än 60 % kvinnor) och med vart och ett av de högre avlönade arbetena som inte är kvinnodominerade.
- Om osakliga löneskillnader upptäckts ska de tas om hand i en handlingsplan för jämställda löner och åtgärdas inom tre år. Handlingsplanen tas fram i samarbete mellan arbetsgivare och representanter för de lokala personalorganisationerna.

Rekrytering och befordran

För att skapa likvärdiga förutsättningar för alla sökanden använder Havs och vattenmyndigheten sig av kompetensbaserad intervjuteknik där samma frågestruktur används till samtliga kandidater. Bedömningsgrunderna vid anställning utgår alltid från sakliga grunder, enligt lag om offentlig anställning.

Aktiva åtgärder

- Kompetensbaserad intervjuteknik tillämpas där samma frågestruktur används till samtliga kandidater. Vid chefsrekrytering samt särskilda skäl används även kompetensbaserade tester.
- Enligt myndighetens skyldighet utannonseras alla lediga tjänster och tillsätts enligt reglerna för förtjänst och skicklighet.

- Vid behov se över vart vi annonserar våra tjänster för att nå fler.
- Se över formulering i annonser och kravprofiler kopplat till att erbjuda en attraktiv arbetsplats som är fri från diskriminering och för att ge alla lika möjligheter.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

I policy för strategisk kompetensförsörjning beskrivs vikten av att kontinuerligt säkerställa att Havs och vattenmyndigheten har rätt kompetens. Rätt kompetens innebär att vi har förutsättningar att genomföra vårt uppdrag på ett rättssäkert och effektivt sätt. Vårt behov av kompetensförsörjning varierar över tid och beror ofta på omvärldsfaktorer men kan även utgå ifrån behov av att öka resurserna inom specifika områden. Arbetsgivarna ska sträva efter en jämn könsfördelning när det gäller utbildning och kompetensutveckling enligt DO. HaV:s villkor i anställningen och förhållningssätt ska präglas av inkludering, likabehandling och stimulera mångfald.

Aktiva åtgärder

- Se över våra riktlinjer för utbildning och kompetensutveckling så att de inte riskerar att diskriminera någon.
- Fortsätt arbetet med att utveckla strategisk kompetensförsörjning för att öka andelen generalistkompetens, antalet medarbetare med juniorkompetens samt främja internt lärande.
- Strukturera upp praktikprocessen för att öka möjligheten att ta emot fler praktikanter från de olika lärosätena.

Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

På Myndigheten finns möjlighet att göra överenskommelse om distansarbete. Det är ett sätt att underlätta i medarbetarens vardag, både professionellt och privat, vilket kan bidra till möjligheten att förena arbetsliv och privatliv. Som anställd i staten finns möjlighet till förkortning av arbetstiden, partiell ledighet, enligt tjänstledighetsförordningen för barn upp till tolv års ålder. I HaVs mötes- och resepolicy står att återkommande möten gärna ska läggas mellan kl. 9 och 15. Vidare står att mötestiderna ska anpassas så det finns tid för paus och ställtid mellan möten. Huvudregeln är att möten börjar hel eller halv timma och slutar tio i eller tjugo över.

Aktiva åtgärder

- Påminna om inriktningen kring återkommande möten, mellan kl. 9-15 enligt vår mötes- och resepolicy.
- Automatisera inställningen i Outlook på 25 och 50 minuters möten.
- Fånga upp behov i medarbetarsamtal eller medarbetarundersökning för att därefter eventuellt föreslå åtgärder.
- Informera på intranätet och på chefsutbildningar om rätt till föräldraledighet, utökning partiell ledighet, VAB/VOB.

Mätetal

Genom att mäta kan vi följa upp utvecklingen

	HaV 2021	HaV 2022	HaV 2023
Antal tillsvidareanställda	314	326	331
Kvinnor	55%	53%	55%
Män	45%	47%	45%
Antal Chefer	31	31	28
Kvinnor	55%	45%	54%
Män	45%	55%	46%
Antal chefer i Myndighetens ledningsgrupp	8	8	8
Kvinnor	38%	38%	38%
Män	62%	62%	62%
Sjukfrånvaro	2,70%	4,90%	4,90%
Kvinnor	3,00%	6,60%	6,60%
Män	2,30%	2,90%	2,90%
Långtidssjukfrånvaro >28 dagar			
Andel av den totala sjukfrånvaron	48%	51%	50%
Kvinnor	39%	48%	59%
Män	60%	60%	51%
Föräldraledighet			
Andel % av totalt uttagna dagar			
Kvinnor	57%	62%	59%
Män	43%	38%	41%
Tillfällig vård av barn (VAB)			
Andel % av totalt uttagna dagar			
Kvinnor	65%	68%	55%
Män	35%	32%	45%
Distansarbetsavtal totalt 201 st			
Kvinnor			0,62
Män			0,38
Nyttjande av friskvårdsbidrag:			
Kvinnor	58%	55%	56%
Män	42%	45%	44%