



# AKTIVA ÅTGÄRDER FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

2018 - 2021

*Aktiva åtgärder i arbetslivet är till för att säkerställa människors lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Det handlar om att arbeta aktivt mot diskriminering. Dokumentet omfattar även Höganäs Omsorg AB.*



HÖGANÄS  
KOMMUN



## INNEHÅLL

1	<b>Inledning</b> .....	2
1.1	Bakgrund och utgångspunkter .....	2
1.2	Arbetsätt.....	3
1.3	Prioriterade målområden.....	3
2	<b>Arbetsförhållanden</b> .....	3
2.1	Nuläge .....	3
2.2	Mål.....	4
2.3	Aktiva åtgärder/Åtgärdsplan.....	4
3	<b>Löner</b> .....	5
3.1	Nuläge .....	5
3.2	Mål.....	6
3.3	Aktiva åtgärder/åtgärdsplan .....	6
4	<b>Rekrytering</b> .....	7
4.1	Nuläge .....	7
4.2	Mål.....	7
4.3	Aktiva åtgärder/åtgärdsplan .....	7
5	<b>Kompetensutveckling</b> .....	8
5.1	Nuläge .....	8
5.2	Mål.....	8
5.3	Aktiva åtgärder/åtgärdsplan .....	9
6	<b>Föräldraskap</b> .....	9
6.1	Nuläge .....	9
6.2	Mål.....	9
6.3	Aktiva åtgärder/åtgärdsplan .....	10
7	<b>Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier</b> .....	10
7.1	Nuläge .....	11
7.2	Mål.....	11
7.3	Aktiva åtgärder/åtgärdsplan .....	11



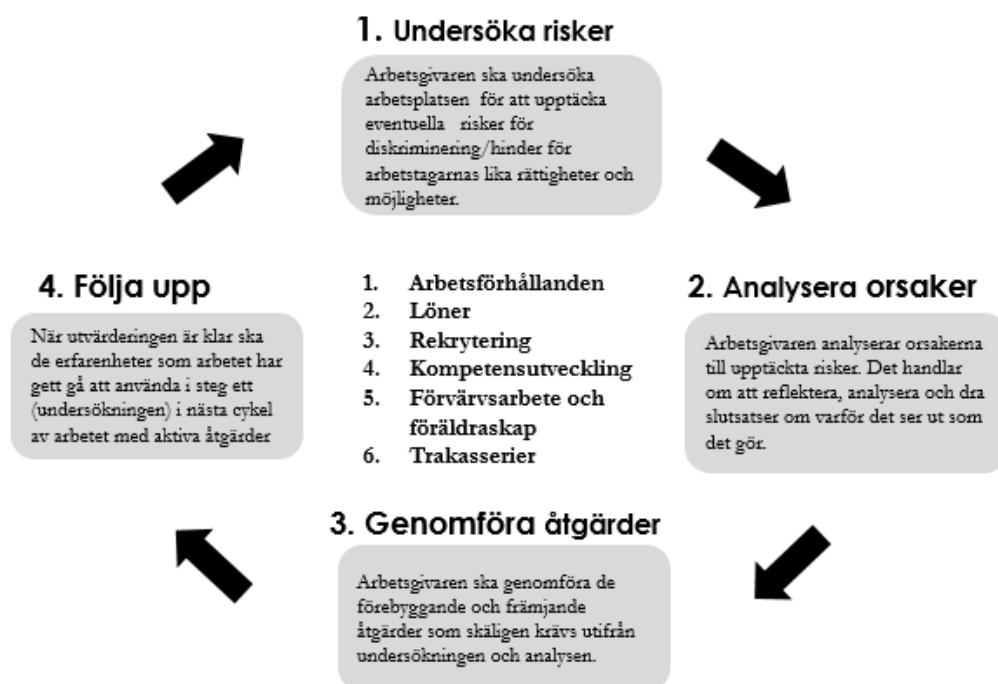


# 1 INLEDNING

## 1.1 BAKGRUND OCH UTGÅNGSPUNKTER

*Höganäs kommuns Aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald* är en plan vars innehåll styrs av diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Från och med 2017 skärptes lagen (kap 3) med att kräva *aktiva åtgärder* mot samtliga diskrimineringsområden.

För Höganäs kommuns del innebär skärpningen i lagen att vi istället för en jämlikhetsplan jobbar med aktiva åtgärder som visar inriktningen på hur vi löpande ska arbeta för att bli en mer jämlik arbetsgivare. Höganäs kommuns aktiva åtgärder omfattar att genomföra ett arbete i fyra steg inom sex områden enligt modellen nedan:





## 1.2 ARBETSSÄTT

*Höganäs kommun har valt* att bygga upp arbetet i två steg. Det första steget är framtagandet av detta centrala styrdokument som är kommunövergripande och visar prioriterade områden för samtliga förvaltningar. Det andra steget är att göra planen känd för verksamheterna tillsammans med samverkansgrupperna i förvaltningarna. Genom detta uppfylls den samverkansskyldighet som lagen kräver samt på att åtgärderna i planen ska ha arbetsplatsanknytning. Utöver det detaljreglerar inte lagen om hur själva kartläggningen av behov och åtgärder ska göras utan det är upp till varje arbetsgivare att bestämma.

*HR-avdelningen strävar efter* att bygga in arbetet med aktiva åtgärder i befintliga processer och rutiner dels för att effektivisera arbetet och dels för att ge en helhetsbild av att allt hör samman. Jämställdhets- och mångfaldsarbete ska inte vara en process vid sidan av alla andra processer utan den ska vara en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Detta blir tydligt i åtgärdsplanerna nedan där kartläggningen av nuläget grundat sig i befintliga och årligt återkommande undersökningsprocesser som exempelvis medarbetarundersökningen. Även åtgärderna är kopplade till redan befintliga rutiner som redan genomförs i samtliga verksamheter. Det kan handla om att förtydliga jämställdhetsperspektivet i exempelvis materialet för medarbetarsamtalet.

## 1.3 PRIORITERADE MÅLOMRÅDEN

*Planens struktur följer* den som visas inledningsvis i modellen. Eftersom reglerna ställer krav på undersökning och analys, består varje målområde nedan av en nulägesanalys baserad på statistisk från Höganäs kommuns senaste personalredovisning, lönekartläggning och medarbetarundersökning. Utifrån analysen formulerades sedan mål och förslag på åtgärder.

# 2 ARBETSFÖRHÅLLANDEN

*Som arbetsgivare ska Höganäs kommun* se till att arbetsförhållandena passar alla befintligt anställda och framtida anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning och sexuell läggning. Den psykosociala och fysiska arbetsmiljön ska ses över för att kunna planera för relevanta åtgärder. Det kan till exempel röra omfattningen av deltidsarbete och sjukskrivningar.

## 2.1 NULÄGE

- Av Höganäs kommuns medarbetare har 75 % av kvinnorna en heltid i sin grundanställning, medan motsvarande siffra för männen är 84 %. Av de deltidsanställda utgör kvinnorna 80 %.
- Kvinnorna står för 88 % av den totala sjukfrånvaron.
- Arbetsgrupperna ligger i genomsnitt på 17 personer/chef. De större personalgrupperna finns främst på utbildnings- och socialförvaltningen men även teknik- och fastighetsförvaltningen. Cirka 20 chefer har direktansvar för minst 30 medarbetare, vilket enligt forskning är för många för att kunna bedriva ett hälsofrämjande ledarskap.





## 2.2 MÅL

Målsättningen är att obefogade skillnader i arbetsförhållanden som beror på någon av diskrimineringsgrunderna inte ska finnas i Höganäs kommuns verksamheter. För att nå detta mål ska Höganäs kommun:

- eftersträva heltidsanställningar vid nyanställningar
- erbjuda möjlighet till önskad tjänstgöringsgrad
- arbeta för att skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska minska
- arbeta för att alla medarbetare ska få samma stöd, uppföljning och bemötande vid sjukfrånvaro.
- eftersträva en minskning i arbetsgruppernas storlek för att möjliggöra för chefer att arbeta aktivt med arbetsmiljöfrågor såsom sjukfrånvaro, stress och kränkande särbehandling i enlighet med föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

## 2.3 AKTIVA ÅTGÄRDER/ÅTGÄRDSPLAN

ÅTGÄRDER	ANSVARIG	TIDPLAN	UPPFÖLJNING
Ett projekt har påbörjats med syfte att införa heltid som norm med start hösten 2017. Det som kommer ses över är bland annat när på dygnet arbetsbelastningen är stor och när behoven är som störst för verksamheten att lägga arbetstider utifrån detta. Ambitionen är även att skapa en rutin för hur vi kan gå tillväga när vi får en vakant tjänst för att kunna möjliggöra att tjänsten blir på en hög sysselsättningsgrad.	HR-avdelning och förvaltningarna i samarbete med Kommunal	Maj 2021	Personalredovisning 2019 Revidering 2019
Fortsätta ha med frågan om önskad sysselsättningsgrad i medarbetarenkäten	HR-avdelning	Våren 2020	Resultat av medarbetarenkät
Arbetet med sjukfrånvaro och rehabilitering ska ske likvärdigt inom alla arbetsplatser med utgångspunkt i Höganäs kommunövergripande rehabiliteringspolicy och i sjukfrånvaro- och rehabiliteringsverktyget Adato.	Respektive chef	Löpande	HR följer upp årligen genom att se hur många korttids-sjukskrivningar som faktiskt leder till samtal i Adato.
Negativa resultat i medarbetarundersökningar kan utgöra risker för diskriminering. Orsakerna till detta ska analyseras och åtgärder vidtas enligt en gemensam rutin för uppföljning av medarbetarundersökningen.	HR ansvarar för den kommun-övergripande sammanställningen.	Våren 2020	Resultatrapport efter avslutad undersökning.
Frågor som rör arbetsmiljö medarbetar-	Respektive chef ansvarar för att ta	Våren 2020	HR gör en sammanställning av handlingsplaner





undersökningen ska analyseras och följas upp i verksamheten.	fram en handlingsplan på APT.		efter att de inkommit från alla chefer.
Enligt arbetsmiljöverket ska årliga skyddsronder genomföras med fokus på fysisk och organisatorisk och social arbetsmiljö. Exempel på områden som kan utgöra diskriminering är utformning av omklädningsrum, skyddsutrustning, bilder eller budskap på arbetsplatsen.  En översyn av material för skyddsronder samt komplettering med frågor kopplat till diskrimineringsgrunderna.	Respektive chef kallar skyddsombud till skyddsrund.  HR-avdelningen	Årligen  Hösten 2018	Mäts genom den årliga uppföljningen av SAM  Hösten 2018
Höganäs kommun ska följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet genom den årliga uppföljningen av SAM.  Underlaget för uppföljningen ska ses över och kompletteras med frågor kring diskriminering och kränkning.	Samverkansgrupper  HR-avdelningen	Årligen  Hösten 2019	Kommunövergripande sammanställning av resultaten i Stratsys
Under det årliga medarbetarsamtalet ska arbetsförhållanden, kompetensutveckling, trivsel och balans mellan arbete och fritid diskuteras.	HR och respektive chef	Årligen	Medarbetarundersökning
Särskilt beakta ledarskapsfrågan i medarbetarundersökningen som handlar om hur man upplever sig ha goda förutsättningar för att utföra chefsuppdraget.	HR-avdelningen	Våren 2020	Medarbetarundersökning

## 3 LÖNER

Arbetsgivare ska årligen göra en lönekartläggning och analys samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I planen anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behövs för att uppnå lika lön för lika och likvärdigt arbete. Lönekartläggningen är ett bra underlag inför den årliga löneöversynen och fungerar också som en kvalitetssäkring av den individuella lönesättningen. Enligt Höganäs kommuns lönepolitik ska lönesättningen vara individuell och differentierad.

### 3.1 NULÄGE

- Totalt ligger männens medellön 505 kr högre än kvinnornas medellön. Senaste lönekartläggningen visade att denna skillnad i medellön är saklig med hänvisning till faktorer såsom arbetsmarknad, rekryteringsförutsättningar samt utbildningsnivå.





- Lönespridningen för män är högre än för kvinnor. Lönespridningen signalerar om det inom ett yrke finns en möjlighet till karriär och löneutveckling.
- Enligt resultatet från den senaste medarbetarundersökningen finns det behov att arbeta vidare med lönekriterierna i kommunen så att samtliga anställda vet på vilka grunder lönen sätts.

### 3.2 MÅL

- Inga osakliga löneskillnader får förekomma på grund av kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller könsöverskridande identitet. Även om detta mål i dagsläget är uppfyllt så är det ett stående mål genom att för varje lönekartläggning se till att lönegapet inte ökar.
- Heltidsanställningar ska eftersträvas. (Se åtgärdsplan under rubriken Arbetsförhållanden)
- Det ska finnas lika goda möjligheter till löneutveckling för de som jobbar deltid som för de som jobbar heltid.

### 3.3 AKTIVA ÅTGÄRDER/ÅTGÄRDSPLAN

ÅTGÄRDER	ANSVARIG	TIDPLAN	UPPFÖLJNING
I lönekartläggningen jämförs och analyseras löneskillnader mellan lika och likvärdiga arbeten. Nuvarande rutiner för lönekartläggning ska ses över och ska genomföras årligen. Analysen av kartläggningen resulterar i en handlingsplan för jämställda löner och ska användas som underlag inför kommande års löneöversyn.	HR-avdelning	November 2018	Årligt löneutfall Årlig revidering av lönekartläggning
Deltidsanställda ska hanteras som heltidsanställda genom att alltid utgå ifrån heltidslönen, både vid nyanställning och löneöversyn.	HR-avdelning och HR-konsulter på förvaltningarna	Löpande	Årlig löneöversyn
Samtliga medarbetare ska bedömas från samma kriterier. För att detta ska fungera måste kommunens lönekriterier förankras på varje arbetsplats.  Underlaget för lönebedömningsamtalen ska revideras där betydelsen av lönekriterierna i chefernas bedömningsarbete förtydligas.	Respektive chef  HR-avdelningen	Årligen  Hösten 2018	I medarbetarundersökningen ska frågorna om lönesamtal och bedömningsgrunder särskilt beaktas för att mäta effekten av denna åtgärd.





## 4 REKRYTERING

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och att det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren:

- är arbetstagare,
- gör en förfrågan om arbete,
- söker praktik eller står till förfogande för att utföra eller
- utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

### 4.1 NULÄGE

- En jämn könsfördelning anses råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare. Sammanlagt 47 kategorier av "lika arbeten" omfattades i Höganäs kommuns senaste lönekartläggning. Av dessa 47 var 31 arbeten kvinnodominerade, det vill säga dessa består av minst 60 % kvinnor.
- Alla lediga tjänster annonseras på arbetsförmedlingen via Offentliga Jobb. Samtliga annonser granskas och godkänns av HR innan publicering. Om obefogade krav upptäcks gällande kompetens, bakgrund eller utbildning ska detta korrigeras.

### 4.2 MÅL

Höganäs kommun ska i alla sina rekryteringar sträva mot en jämnare fördelning mellan könen och en ökad representation av övriga olikheter inom kommunens olika verksamheter. För att nå detta mål ska all rekrytering utgå ifrån ett mångfaldsperspektiv och personer som arbetar med rekrytering ska ha kunskap inom om detta.

### 4.3 AKTIVA ÅTGÄRDER/ÅTGÄRDSPLAN

ÅTGÄRDER	ANSVARIG	TIDPLAN	UPPFÖLJNING
För att alla oavsett diskrimineringsgrund ska kunna söka lediga jobb måste Höganäs kommun fortsätta ha en öppen rekrytering där man använder sig av formella kanaler. Vårt rekryteringsverktyg Offentliga jobb är ett könsneutralt verktyg som ger en enkel överblick över de sökande till lediga tjänster med fokus på kompetens.	Ansvarig rekryterare	Löpande	HR informerar om gällande rutin
Ta fram en rekryteringsrutin med en checklista för hur man ska tänka jämlikt och inkluderande kring utformning av kravspecifikation, annons samt intervjufrågor.	HR-avdelningen	Hösten 2018	Information via arbetsnätet







I verksamheter där det i huvudsak inte råder jämn könsfördelning eller där mångfaldsaspekten inte är tillgodosedd ska man sträva efter att utjämna fördelningen. I platsannonsernas mall ska det även läggas till en text om att vi gärna ser sökande av underrepresenterat kön eller med annan etnisk bakgrund.	HR-avdelning	Hösten 2018	HR-avdelningen tar fram mall och lägger in i Offentliga jobb
Utbildningar i jämställt bemötande och hur man rekryter utifrån rekryteringsrutinen utan att diskriminera ska genomföras för rekryterare, chefer och fack.	HR-avdelningen	Höst 2019	Antal deltagare som deltagit på utbildningen

## 5 KOMPETENSUTVECKLING

I Höganäs kommuns personalpolicy framgår utveckling som ett fokusområde där kompetensutveckling ses som en investering. Som arbetsgivare ska Höganäs kommun även använda utbildning och kompetensutveckling som verktyg för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare. Här handlar det i första hand inte om jämlik kompetensutveckling i största allmänhet utan om kompetensutveckling som på sikt leder till mångfald och jämnare könsfördelning inom de arbeten som idag är dominerade av det ena könet.

### 5.1 NULÄGE

- Höganäs kommun har flest kvinnliga chefer, men i förhållande till hur många kvinnor som är anställda borde andelen öka. 71 % av de anställda är kvinnor men andelen chefer som är kvinnor är 66 %.
- Hur många av Höganäs kommuns medarbetare som tar del av olika kompetensutvecklingsinsatser har vi ingen siffra på eftersom system för det saknas. Däremot visar undersökningar att kvinnor och kvinnodominerade nationellt sett får mindre kompetensutveckling.

### 5.2 MÅL

- Alla anställda ska ha en individuell utvecklingsplan som formas vid medarbetarsamtalet.
- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter att utvecklas och befordras.





### 5.3 AKTIVA ÅTGÄRDER/ÅTGÄRDSPLAN

ÅTGÄRDER	ANSVARIG	TIDPLAN	UPPFÖLJNING
Materialet för medarbetarsamtalet ska ses över med fokus på att standardisera delar som handlar om karriärvägar och utveckling. Det ska underlätta för chefen att stödja och uppmuntra den anställda till kompetensutveckling.	HR-avdelning	Hösten 2018	När materialet är samverkat och klart
Fortsätta ha med frågorna i medarbetarenkäten om man under de senaste 12 månaderna har haft ett medarbetarsamtal och om det har bidragit till ens utveckling.	HR-avdelningen	Våren 2020	Resultat av medarbetarenkäten

## 6 FÖRÄLDRASKAP

Som arbetsgivare ska Höganäs kommun underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Detta innebär att Höganäs kommun ska få bort de hinder i arbetsmiljön som försvårar för föräldrar att kombinera arbete och föräldraskap. Medarbetare som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska erbjudas samtal och lönesättande chef ska göra en bedömning utifrån förväntad prestation och ta hänsyn till den historiska lönesättningen innan aktuell ledighet.

### 6.1 NULÄGE

Hur fördelningen mellan män och kvinnor exakt ser ut bland Höganäs kommuns anställda, vad gäller uttag av dagar för tillfällig föräldrapenning (vab) är svårt att presentera eftersom vi inte har den statistiken. Detta är en viktig jämställdhetsfråga eftersom den förälder som oftast eller alltid är frånvarande på grund av vård av barn får effekter på dennes inkomst, möjlighet att göra karriär och i slutändan påverkas även pensionen. Nationellt sett tar kvinnor idag ut 62 % av nettodagarna och männen 38 % enligt Försäkringskassan. Detta varierar från kommun till kommun där spannet för uttag av tillfällig föräldrapenning ligger på mellan 53 % och 76,5 % för kvinnor. Höganäs invånare ligger någonstans i mitten med en fördelning av andelen nettodagar på 65,4 % kvinnor 34,6 % män.

### 6.2 MÅL

I Höganäs kommun ska arbete kunna förenas med föräldraskap så att kvinnor och män kan ta samma ansvar för hem och barn och ha likvärdiga möjligheter att utvecklas lönemässigt och karriärmässigt. För att nå detta mål ska arbetstider och planering av verksamheten stödja ett jämställt uttag av föräldraledighet och tillfällig vård av barn.





### 6.3 AKTIVA ÅTGÄRDER/ÅTGÄRDSPLAN

ÅTGÄRDER	ANSVARIG	TIDPLAN	UPPFÖLJNING
Arbetsplatsträffar och liknande forum ska användas för att vid behov öka kunskapen om möjligheter och regler kring föräldraledighet, tillfällig vård av barn och annat inom ämnet.	Respektive chef	Löpande	Medarbetarenkät som frågar om man upplever det finns möjlighet att underlätta föreningen mellan föräldraskap och förvärvsarbete.
Möten ska i möjligaste mån förläggas till tider där alla kan delta.	Respektive chef	Löpande	Medarbetarenkät som frågar om man upplever det finns möjlighet att underlätta föreningen mellan föräldraskap och förvärvsarbete.
Föräldralediga ska ges möjlighet att hålla kontakt med arbetsplatsen genom att informeras om sådant som händer och bjudas in till medarbetarsamtal och personalträffar.	Ansvarig chef	Löpande	Medarbetarenkät som frågar om man upplever det finns möjlighet att underlätta föreningen mellan föräldraskap och förvärvsarbete.
Medarbetarsamtalsunderlaget ska kompletteras med standardiserade frågor om föräldraskap och arbete.	HR-avdelningen	Hösten 2018	När underlaget är samverkat och klart
Hålla ett ledarskapscafé i ämnet	HR-avdelningen	Hösten 2019	Deltagarlista efter avslutat café

## 7 TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH REPRESSALIER

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. Trakasserier kan bland annat bestå i att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga", "homosexuella" eller "etniska" egenskaper. Det kan även vara fråga om osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Hit hör även sexuella trakasserier som kan handla om beröringar och blickar som är sexuellt anspelade och ovälkomna. Det gemensamma för trakasserier är att en person känner sig förolämpad eller illa behandlad. Den som har avvisat trakasserier eller sexuella trakasserier har ett lagskydd mot att bli bestraffad, det vill säga utsatt för repressalier. Därtill uttrycker lagen även att arbetsgivaren ska se till att arbetstagare med en funktionsnedsättning ges lämpliga stöd- och anpassningsåtgärder. Kränkningar eller trakasserier ska ses som ett arbetsmiljöproblem och behandlas enligt Höganäs kommuns "Handlingsplan mot kränkande särbehandling och trakasserier".





## 7.1 NULÄGE

I dagsläget har Höganäs kommun inget statistiskt underlag för förekomsten av trakasserier och kränkande särbehandling.

## 7.2 MÅL

- Alla medarbetare ska känna till handlingsplanen mot kränkande särbehandling och samtliga APT-grupper ska arbeta förebyggande med frågan.
- Alla medarbetare ska känna till de sju diskrimineringsgrunder som lagen omfattar.
- Trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier accepteras inte på Höganäs kommuns arbetsplatser.

## 7.3 AKTIVA ÅTGÄRDER/ÅTGÄRDSPLAN

ÅTGÄRDER	ANSVARIG	TIDPLAN	UPPFÖLJNING
Handlingsplanen mot trakasserier och kränkande särbehandling ska lyftas i introduktionen av samtliga nya medarbetare och vid behov upp på arbetsplatsträffar.	HR-avdelning samt respektive chef	Löpande	Mäts genom den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet
Chefer utbildas inom diskrimineringslagen och de sju diskrimineringsgrunderna i syfte att förebygga kränkande särbehandling.	HR-avdelningen	Våren 2019	Deltagarlista
Följa rutinerna för hantering av kränkande särbehandling enligt handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling.	Respektive chef	Löpande	Medarbetarundersökning som frågar om man vet var man ska vända sig om man blir utsatt

