

28.04.2023

Plan för jämställdhet och likabehandling  
på Folkhälsan 2023–2024

# Plan för jämställdhet och likabehandling 2023–2024

## Innehållsförteckning

<b>Plan för jämställdhet och likabehandling 2023–2024 .....</b>	<b>1</b>
1. Inledning .....	2
1.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män .....	2
1.2 Diskrimineringslagen .....	3
2. Resurser för förberedelser, riktlinjer för förverkligande och uppföljning .....	3
2.1 Allmänna riktlinjer för planen .....	3
3. Uppföljning av tidigare planer och resultat från personalenkäter .....	4
3.1 Personalenkäten 2022 - sammanfattning .....	5
3.2 Könsfördelning enligt arbetsposition och lönekartläggning .....	6
4. En jämlik och jämställd arbetsplats .....	7
4.1 Målsättningen för 2023 - 2024 med arbetet för en jämlik och jämställd arbetsplats .....	7
4.2 Åtgärder och uppföljning av åtgärder.....	8

## 1. Inledning

Folkhälsan betonar i sin strategi för åren 2021–2025 värdet i att vara en ansvarsfull och hållbar arbetsgivare. Arbetslivet inverkar på människors hälsa och en arbetsgivare har ett ansvar för sina medarbetare och dess bidrag till social hållbarhet över lag.

Folkhälsans värden kompetens, engagemang och omsorg tillsammans med mångsidiga satsningar på personalens välbefinnande är vad som ska göra Folkhälsan till en unik och hälsofrämjande arbetsplats. I beskrivningen av värdena kompetens, engagemang och omsorg beskrivs omsorg i den nya strategin enligt följande:

*“Omsorg innebär att vi respekterar människovärdet och jobbar för jämställdhet, likabehandling och mångfald. Vi ser människan som en helhet, bemöter alla individuellt och är lättillgängliga. “*

Planen för jämställdhet och likabehandling är förutom en lagstadgad skyldighet också ett viktigt redskap för Folkhälsan med vilken målsättningar och styrmekanismer sätts upp. Ambitionen är att jämställdhets- och likabehandlingsprinciper ska genomsyra Folkhälsans verksamhet.

I den här planen beskrivs målsättningar och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling på Folkhälsan. Planen beskriver hur målsättningarna ska förverkligas, hur åtgärderna ska implementeras, vilken är ansvarsfördelningen, vilka resurser som finns tillgängliga samt hur information och uppföljning ska ske.

### 1.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet.

Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter:

1. verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
2. främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
3. främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
4. utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
5. göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja jämställdhet. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

## 1.2 Diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

En arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

## 2. Resurser för förberedelser, riktlinjer för förverkligande och uppföljning

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är i kraft i två år och är gjord för tiden 2023–2024. Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, följer upp målsättningarnas och åtgärdernas förverkligande i planen, samt uppdaterar planen vartannat år innan den godkänns av Folkhälsans ledningsgrupp (FLG).

För perioden 2022–2023 har arbetsgruppen bestått av föredragande Mikaela Wiik; sakkunnig i arbetsvälbefinnande, Cecilia Ehrnrooth; HR-chef, Niklas Talling; förvaltningsdirektör och medlem i FLG, Åsa Rehn; HR-chef, Eva Roos; seniorforskare och specialsakkunnig, Sara Sundell; sakkunnig i jämlikhets- och jämställdhetsarbete samt Maria Stoor-Grenner; sakkunnig i mobbningsförebyggande arbete.

Planen behandlas i dialog med arbetstagarnas representanter i Folkhälsans samarbetsdelegation (SAD).

### 2.1 Allmänna riktlinjer för planen

Syftet med planen är att ge bakgrundsinformation om vilka utvecklingsbehov i fråga om jämställdhets- och jämlikhetsläget som möjligen finns på arbetsplatsen. En redogörelse av nuläget kan basera sig på statistikuppgifter, enkäter eller annan information om arbetsplatsen. I redogörelsen kan man olika år framhåva olika frågor. De frågor som skall kartläggas beror bland annat på könsstrukturen i organisationen och arbetsplats-specifika förhållanden. I redogörelsen kan också andra personalrapporter eller medarbetarenkäter användas, såsom personalbokslut och utvecklingsplan för arbetsgemenskapen.

Om nyckeltal, som skall rapporteras, utformas specificerade enligt kön, betjänar dessa även vid redogörelsen av jämställdhetsläget. Vid jämställdhets- och likabehandlingsplanering kan även medarbetarenkäter utnyttjas samt i dessa lägga till frågor som är nödvändiga utifrån redogörelsen av jämställdhets- och likabehandlingsläget.

Lönen är en faktor som ska behandlas i en jämställdhetsredogörelse. Redogörelsen för jämställdhetsläget kan gärna också utreda till exempel: ansökningsförfarande, arbetsfördelning mellan könen, möjligheter att avancera i karriären, arbetsförhållanden, personalutbildning, deltagande i arbetsgrupper, möjligheter att förena arbete och familj, till exempel att utnyttja familjeledigheter och arrangemang som stöder dessa, arbetsklimat, förekomst av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, attityder gentemot jämlikhet samt hur ledning och arbetarskydd beaktar dessa frågor.

Enligt EU:s anvisningar kring jämställdhets- och likabehandlingsplaner<sup>1</sup> ska processen innehålla ett tydligt offentliggörande i form av ett formellt dokument som offentliggörs på institutionens webbplats och undertecknas av den högsta ledningen. För processen att genomföra planen ska särskilda resurser avsättas i form av resurser och expertis på området. När det gäller insamling och övervakning av uppgifter ska köns- och/eller könsuppdelade uppgifter om personal och studenter göras årsvis på grundval av indikatorer. Utöver det ska personal och beslutsfattare göras medvetna om jämställdhet, och om omedvetna fördomar om kön mm. till exempel genom utbildning. Enligt samma EU direktiv ska följande områden ingå och beaktas i planen:

- Balans mellan arbetsliv och privatliv och organisationskultur.
- Balans mellan könen i ledarskap och beslutsfattande.
- Jämställdhet mellan könen vid rekrytering och karriärutveckling.
- Integrering av jämställdhetsdimensionen i forskning och undervisning.
- Åtgärder mot könsrelaterat våld, inklusive sexuella trakasserier.

### 3. Uppföljning av tidigare planer och resultat från personalenkäter

Målsättningarna och åtgärderna baserar sig dels på de svar som samlats in via en personalenkät som genomfördes hösten 2022, dels på den lönekartläggning och kartläggning om kvinnor och mäns positioner inom organisationen som genomfördes våren 2023 samt på den rapport som arbetsgruppen tagit fram. Dessutom beaktas tidigare planer samt resultat från övriga enkäter så som en kvartalsvis ifyllbar medarbetarenkät (Eletive) och en kartläggning som familjevänlig arbetsplats gjorde våren 2022 i samverkan med Befolkningsförbundet.

I rapporten, som är tillgänglig för personalen, finns förslag på åtgärder som baserar sig både på arbetsgruppens och de anställdas egna åtgärdsförslag

---

<sup>1</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

(SAD / Folkhälsans samarbetsdelegation). Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling har utgående från förslagen sammanställt målsättningar och åtgärder för den kommande uppföljningsperioden.

### 3.1 Personalenkäten 2022 - sammanfattning

Jämställdhets och likabehandlingsenkäten bestod av 28 sakfrågor och 8 bakgrundsfrågor. Enkäten behandlade frågor om *upplevda orättvisor kring arbetsmiljö och arbetsvillkor, arbetsplatsmobbing, jämställdhet, jämlikhet och diskrimineringsgrunderna, balans mellan arbetsliv och privatliv* samt om *trakasserier och sexuella trakasserier*. De bakgrundsfrågor som tillfrågades var arbetsgivare, kön, ålder, utbildning, anställningsvillkor (heltid/deltid, tillsvidare/viss tid) samt om man har personalansvar eller inte. Hela rapporten hittas på Folkhälsans intra. Alla frågor handlade om vad man varit med om under de senaste två åren.

Enkäten hade en svarsprocent på 41 % för hela organisationens del (en ökning på 2% från senaste mätning). Svarsprocenten inom de olika juridiska enheterna varierade mellan 29 och 77 %. Av alla som svarade uppgav 78% (433 personer) att de är kvinnor, 15% (84 personer) att de är män och 7% (41 personer) att de är annat eller inte vill uppge sitt kön. Av de som svarade var 98 personer i chefsposition (18%).

En klar majoritet av dem som svarade (70%) på enkäten upplever Folkhälsan som en jämlik arbetsplats. Trots att en klar majoritet av dem som svarade på enkäten upplever Folkhälsan som en jämlik arbetsplats svarade 12% (jmf. 2020: 22%) att de inte upplever arbetsplatsen som jämlik. På påståendet "I vår organisation främjas jämlikhet på ett målinriktat sätt av den högsta ledningen" svarade 9 % (jmf. 2020:16%) "nej" och 38 % "vet inte".

En klar majoritet av dem som svarade på enkäten (69%) upplever att Folkhälsan är en jämställd arbetsplats. 11% upplever att Folkhälsan inte är en jämställd arbetsplats och resten vet inte om Folkhälsan är det. På påståendet "I vår organisation främjas jämställdhet på ett målinriktat sätt av högsta ledningen" svarade 8% nej och 42% att det "inte vet". Över 80% av cheferna anser att högsta ledningen främjar jämlikhet och jämställdhet, medan andelen bland övriga medarbetare är drygt 40%.

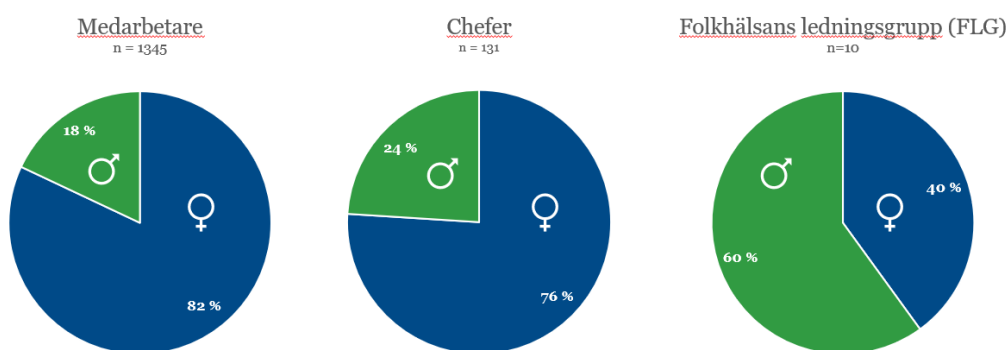
Upplevd diskriminering förekom bland svaren, främst när det gäller åsikt, språk och ålder, men kunde inte tolkas vara en utbredd företeelse inom Folkhälsan, eftersom väldigt få svarat "ibland", "ofta" eller "mycket ofta. Vidare rapporterades fall av mobbing (8%) och trakasserier (11% svarade annat än "aldrig" på alla frågor) som trots att de inte var numeriskt många fortsättningsvis är något där det råder nolltolerans.

En genomgående problematik är att alla fall inte rapporteras vidare (16% rapporterade). I de fall där händelsen rapporterats har majoriteten upplevt att de fått ett gott bemötande 67% och lika många att processen föranlett åtgärder. Majoriteten av de som svarat anser att Folkhälsan uppmuntrar till balans mellan arbete och privatliv. Respondenterna hade också möjlighet att svara på öppna frågor kring varje tema och det resulterade i sammanlagt 36 sidor text.

## 3.2 Könsfördelning enligt arbetsposition och lönekartläggning

I Folkhälsan-gruppen jobbar det totalt betydligt mera kvinnor än män och fördelningen mellan kön på olika nivåer skiljer sig i någon mån enligt arbetsposition. Andelen män är 18% bland medarbetarna totalt och 24% bland cheferna. Könsfördelningen i de olika juridiska enheternas ledningsgrupper varierar och avspeglar långt de branscher de finns inom, till exempel består Folkhälsans Vårldens ledningsgrupp för tillfället enbart av kvinnor. Ser man på Folkhälsans ledningsgrupp, som är en sammansättning av de juridiska enheternas direktörer, är könsfördelningen 60 - 40 (se figur 1).

■ Kvinnor ■ Män



02-03-2023

Figur 1: Könsfördelning enligt arbetsposition på Folkhälsan

### 3.2.1 Lönekartläggning

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska en lönekartläggning göras vart annat år för att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen görs klar av utomstående konsult under vårens (2023) lopp och en rapport och en åtgärdsplan bifogas separat och läggs ut på intran efter att den presenterats för FLG.

## 4. En jämlik och jämställd arbetsplats

Folkhälsan strävar efter att förbättra kvinnans ställning i arbetslivet och främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för avancemang oavsett kön. Folkhälsan ska också främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön. Folkhälsan strävar efter att ha en arbetsgemenskap utan diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, särbehandling eller utanförskap. En kommunikation som är normmedveten och betonar mångfald ska stärkas inom organisationen.

### **Visionen för Folkhälsans arbete för att främja jämlikhet och jämställdhet på arbetsplatsen:**

1. Folkhälsan är en inkluderande och trygg arbetsplats
2. Vi bemöter varandra på ett respektfullt sätt och tar ansvar för varandras arbetsvälbefinnande på arbetsplatsen
3. Alla får lika lön för samma arbete och jämlika möjligheter till avancemang oberoende av kön eller andra personliga egenskaper
4. Vi förebygger och ingriper vid diskriminering, särbehandling, osakligt bemötande, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

### 4.1 Målsättningen för 2023 - 2024 med arbetet för en jämlik och jämställd arbetsplats

Det övergripande och långsiktiga målet är att Folkhälsan ska vara en jämställd och jämlik arbetsplats där personalen inkluderas och där mångfald ses som en resurs. Medarbetare på Folkhälsan behöver känna till vad respektfullt bemötande innebär. Respektfullt bemötande ska betonas och beteenden som uppmuntrar till det bekräftas av både chefer och medarbetare.

Osakligt bemötande och respektlöst beteende ska leda till adekvata konsekvenser. Medarbetare behöver också känna till vad trakasserier (sexuella och pga. kön) innebär, att vi har nolltolerans mot trakasserier på Folkhälsan samt hur och när man anmäler eller behandlar trakasserier.

Medarbetare ska erbjudas utbildning om vad diskriminering, särbehandling och utanförskap innebär samt hur dessa ska förebyggas. Främjande och förebyggande åtgärder ska prioriteras och implementeras i vardagen genom till exempel gemensamma spelregler, policyer, riktlinjer och dylikt, men också i dagliga rutiner och i bemötande av varandra. Insatser för att främja arbetsvälbefinnande hos medarbetare är en viktig del i arbetet för en mer jämlik och jämställd arbetsplats.

### **Delmål för att nå den övergripande vision:**

1. Ökad kunskap i personalen kring hur agera och hantera trakasserier och kränkningar
2. Jämlikhet- och jämställdhetsperspektivet framgår i centrala styrdokument
3. Ökad kunskap och medvetenhet bland personalen om jämlikhet och jämställdhet
4. Könsperspektivet följs upp i kommande medarbetarenkäter.
5. Ökat engagemang och välbefinnande i personalen

## 4.2 Åtgärder och uppföljning av åtgärder

Varje år görs en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen där en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter ingår. En kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter görs också vartannat år. Vartannat år ska åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet inledas eller genomföras. För varje delmål har konkreta åtgärder, med tidtabell och mätare planerats och de finns detaljerat beskrivna i planen som är tillgänglig för hela personalen.

Utöver det ska en utvärdering av hur tidigare åtgärder, som ingått i jämställdhetsplanen, genomförts och hurdana resultat som uppnåtts. Arbetsgruppen möts i samband med varje kvartal.