



Riktlinje för lika möjligheter och aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

RIKTLINJE

Typ av styrdokument	Riktlinje
Beslutsinstans	Kommunstyrelsen
Fastställd	2021-03-17, § 43
Diarienummer	KS 2020/455
Giltighetstid	Gäller fr.o.m. den 15 april och tills vidare
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder och förvaltningar i Falköpings kommun
Dokumentansvarig	HR-chefen
Tidpunkt för aktualitetsprövning	I början av år 2023

Innehåll

Inledning och bakgrund	4
Styrdokument	5
Policy för mänskliga rättigheter som främjar jämlikhet och jämställdhet..	5
Övriga styrdokument	5
Diskrimineringslagen	6
Direkt diskriminering	6
Indirekt diskriminering	6
Mål och aktiviteter för åren 2021–2022	7
Arbetsförhållanden – arbetet för en inkluderande arbetsplats	7
Mål.....	7
Aktiva åtgärder	7
Så följs arbetet upp	7
Löner och andra anställningsvillkor	8
Mål.....	8
Aktiva åtgärder	8
Så följs arbetet upp	8
Rekrytering	8
Mål.....	8
Aktiva åtgärder	9
Så följs arbetet upp	9
Utbildning och övrig kompetensförsörjning	9
Mål.....	9
Aktiva åtgärder	9
Så följs arbetet upp	10
Föräldraskap och arbete.....	10
Mål.....	10
Aktiva åtgärder	10
Så följs arbetet upp	10
Bilaga 1 – Uppföljning av aktiviteter för åren 2019–2020.....	11
Arbetsförhållanden	11
Planerade aktiviteter för åren 2019–2020.....	11
Uppföljning.....	11
Löner och andra anställningsvillkor	12
Planerade aktiviteter för åren 2019–2020.....	12
Uppföljning.....	12

Rekrytering	12
Planerade aktiviteter för åren 2019–2020.....	12
Uppföljning.....	12
Utbildning och övrig kompetensförsörjning	13
Planerade aktiviteter för åren 2019–2020.....	13
Uppföljning.....	13
Föräldraskap och arbete.....	13
Planerade aktiviteter för åren 2019–2020.....	13
Uppföljning.....	13
Kompletterande uppgifter för uppföljning	13

Inledning och bakgrund

Den 1 januari 2017 antogs en ny diskrimineringslag i Sverige. Lagen innebar nya och förändrade krav på arbetsgivaren. Det tidigare kravet på att upprätta jämställdhetsplaner vart tredje år togs bort. Nu ställs istället högre krav på arbetsgivaren att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder och att motverka diskriminering utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Denna riktlinje gäller på kommunövergripande nivå och beskriver de övergripande målen och de lagstyrda aktiviteter som diskrimineringslagen kallar aktiva åtgärder. Vi har valt *Lika möjligheter* som samlingsnamn för kunskapsområdet jämställdhet, mångfald och likabehandling.

Målen och aktiviteterna gäller för kommunens arbete med *Lika möjligheter*, inom ramen för arbetsgivarrollen. Planen är således riktad mot medarbetarna, inte gentemot invånarna i kommunen. Planen ska vara ett stöd i arbetet med att motverka diskriminering i kommunens alla verksamheter.

Arbetsplatsen gynnas av att människor har olika bakgrund, med skilda erfarenheter och synsätt. En arbetsplats som tar tillvara varje individs kompetens och erfarenheter och som speglar samhällets sammansättning är en attraktiv, kreativ och produktiv arbetsplats.

Området *Lika möjligheter* ska integreras i den ordinarie verksamheten genom arbete med denna plan. Alla förtroendevalda, chefer och medarbetare ska ha kännedom om kommunens aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja *Lika möjligheter*.

Arbetet med de aktiva åtgärderna enligt planen ska även ses som en integrerad del av kommunens kvalitetsarbete. Förvaltningscheferna är ansvariga för att driva arbetet inom sin förvaltning. Övriga chefer ansvarar för arbetet inom det egna ansvarsområdet. Samverkansgrupperna på kommunövergripande och förvaltningsnivå, liksom arbetsplatsträffar (APT) är forum för förvaltningarnas och verksamheternas arbete för *Lika möjligheter*.

Planen har utarbetats i samverkan med kommunens fackliga organisationer i den centrala samverkansgruppen (CESAM) samt den personalstrategiska gruppen.

Styrdokument

Policy för mänskliga rättigheter som främjar jämlikhet och jämställdhet

Den kommunövergripande jämställdhets- och mångfaldsplanen har utgångspunkt i *Policy för mänskliga rättigheter som främjar jämlikhet och jämställdhet*. Policyn är ett paraplydokument som gäller för kommunens arbete på området, både gentemot medborgare samt medarbetare. Policyn beskriver principer och förhållningssätt som ska präglade kommunens arbete med att respektera, skydda, uppfylla och bevaka hur de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Alla individer har olika förutsättningar men lika människovärde.

”Att göra jämlikt innebär att göra skillnad. Det vill säga att erbjuda insatser till alla generellt, men också anpassa så att det motsvarar olika människors olika behov och förutsättningar. Att göra skillnad innebär att skapa förutsättningar för människor att påverka sina livsvillkor och få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda.”

”Falköpings kommun ska arbeta för ett inkluderande samhälle där alla ska kunna delta i samhällslivet på lika villkor. Falköpings kommun ska verka för att service och stöd ges utifrån invånarnas förutsättningar och behov.”

”Arbetet med mänskliga rättigheter, jämställdhet och jämlikhet genomsyrar hela kommunens uppdrag och ska ta sin utgångspunkt i den kedja av lagar, överenskommelser och beslut som finns på internationell, nationell, regional och lokal nivå. ”

Ur Policy för mänskliga rättigheter som främjar jämlikhet och jämställdhet

”Falköping ska vara en bra kommun att besöka, bo och verka i – nu och i framtiden. Kommunen som organisation är till för Falköpingsborna och strävar efter att alla ska behandlas rättvist och lika, att relationer kännetecknas av öppenhet, respekt och ett gott bemötande, att goda resultat uppnås genom effektivitet och samverkan.”

Falköpings kommuns värdegrund

Övriga styrdokument

Denna riktlinje berör *Riktlinje för rekrytering* och kommunens *lönepolicy* i vissa delar. De övriga styrdokument som Falköpings kommun har åtagit sig att arbeta efter är: *Folkhälsoavtalet* mellan Västra Götalandsregionen och Falköpings kommun, den europeiska deklARATIONEN *CEMR* och avsiktsförklaringen *Jämställt Västra Götaland*.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett:

- ✓ Kön
- ✓ Könsoverskridande identitet eller uttryck
- ✓ Etnisk tillhörighet
- ✓ Religion eller annan trosuppfattning
- ✓ Funktionsnedsättning
- ✓ Sexuell läggning
- ✓ Ålder

Direkt diskriminering

Om någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats och om missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, är det enligt diskrimineringslagen direkt diskriminering.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla.

Som arbetsgivare ska Falköpings kommun därför bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering, samt arbeta för lika rättigheter och möjligheter kopplat till de sju diskrimineringsgrunderna ovan.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren minst en gång per år undersöka risker, analysera om orsakerna är kopplade till diskrimineringsgrunderna, genomföra eventuella åtgärder och följa upp metod och resultat. Vi redovisar våra övergripande aktiva åtgärder och aktiviteter i denna plan. Vi följer också upp föregående plans aktiviteter, bl.a. genom att redovisa resultat från medarbetarenkäten och enkät för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Mål och aktiviteter för åren 2021–2022

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder omfatta:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Arbetsgivaren ska också ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kopplat till detta.

Arbetsförhållanden – arbetet för en inkluderande arbetsplats

Mål

I Falköpings kommun lämpar sig arbetsförhållanden för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktiva åtgärder

- Medarbetare i kommunen ska ha kunskap om *Lika möjligheter* och denna riktlinje ska vara känd.
- *Lika möjligheter* ska vara en del av utbildningen i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).
- *Lika möjligheter* tas upp på APT med hjälp av utbildningsmaterial som kommer att erbjudas från HR-avdelningen.

Så följs arbetet upp

Uppföljning sker i medarbetarenkät, utvecklingssamtal och enkäten för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Gällande fysisk utformning av lokaler samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön så hanteras det och följs upp i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ansvar är delat mellan HR-avdelningen, samverkansgrupperna och cheferna.

Löner och andra anställningsvillkor

Mål

I Falköpings kommun förekommer inga omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma yrkesgrupp eller mellan yrkesgrupper som utför likvärdigt arbete.

Falköpings kommun ska kontinuerligt bedriva ett aktivt arbete med arbetsvärdering kopplat till jämställda löner. Målet är att lönebildningen ska bidra till att kommunen kan rekrytera, behålla och utveckla sina medarbetare, både på kort och på lång sikt.

Med utgångspunkt i kommunens lönepolicy gäller följande:

- lönepolicyn utgår från de centrala avtalens principer och omfattar alla medarbetare i kommunen
- förvaltningschefen ansvarar för att förvaltningens tillämpning av lönebildning och löneprocess är i enlighet med kommunens lönepolicy, centrala avtal samt gällande lagstiftning

Samma principer ska tillämpas för samtliga medarbetare inom Falköpings kommun. Ingen får diskrimineras utifrån grunderna i diskrimineringslagen, anställningsform eller längd på anställningen.

Aktiva åtgärder

HR-avdelningen ansvarar för att årligen:

- utföra en kommunövergripande lönekartläggning
- ta fram en handlingsplan utifrån resultat av lönekartläggningen
- erbjuda utbildning för chefer i lönebildning

Så följs arbetet upp

Uppföljning av lönekartläggningen görs av HR-avdelningen i den årliga lönestatistiken och den omvärldsanalys som också görs årligen. Uppföljning av utbildning i lönebildning görs genom en enkät till deltagarna.

Rekrytering

Mål

- Varje arbetsplats i Falköpings kommun ska präglas av mångfald, jämställdhet och tillgänglighet och ska erbjuda en jämställd samt likvärdig service.
- Det inkluderande perspektivet ska genomsyra hela rekryteringsprocessen – från behovsanalys till utvärdering.
- Ingen som söker arbete ska uppleva att de blivit diskriminerade.

Kommunen tillämpar kompetensbaserad rekrytering som innebär att en samlad bedömning av kandidaternas kompetens ska styra vem som erbjuds arbete. Med kompetens menas inte bara formella meriter utan också praktisk erfarenhet och personrelaterad kompetens. Genom att se till den bredd av kompetenser som organisationen behöver i sin verksamhet kan ökad mångfald uppnås. De sökande som väljs bort ska väljas bort på sakliga och objektiva grunder. Arbetsgivaren ansvarar för urvalet och för ett objektiva urval bör minst två personer genomföra urvalet. I samband med urvalet är det extra viktigt att vara vaksam på och ta hänsyn till diskrimineringsgrunderna.

För att säkerställa att intervjuerna sker på ett strukturerat och likvärdigt sätt för alla kandidater finns frågeunderlag att tillgå via rekryteringssystemet. I detta underlag finns även frågor baserade på de kompetenser som angivits i annonsen vilket ytterligare kvalitetssäkrar intervjun samt säkerställer det kompetensbaserade arbetssättet.

Aktiva åtgärder

- Rekryterande chef är ansvarig för att rekryteringar sker i enlighet med Falköpings kommuns rekryteringsriktlinje. HR-avdelningen är ett stöd i hela processen utifrån behov.
- Samtliga annonser ska innehålla kommunens gemensamma formulering vilken uttrycker viljan att eftersträva det inkluderande perspektivet. Annonstexterna ska vara formulerade på ett för tjänsten relevant och lättförståeligt språk.
- Nyanställda chefer utbildas i rekryteringsprocessen och en rekryteringsutbildning erbjuds återkommande för dem som har behov av repetition/uppdatering.

Så följs arbetet upp

Hela rekryteringsprocessen utvärderas av rekryterande chef i samverkan med berörda fackliga representanter, från behovsanalys till introduktion, när processen är avslutad.

Utbildningsinsatserna kring rekrytering utvärderas fortlöpande enligt våra ordinarie rutiner.

Utbildning och övrig kompetensförsörjning

Mål

Alla medarbetare ska ha möjlighet till kompetensutveckling kopplat till uppdraget.

Aktiva åtgärder

Lämpliga utbildningsinsatser planeras vid behov.

Så följs arbetet upp

Uppföljning sker i medarbetarenkät och i utvecklingssamtalet.

Föräldraskap och arbete

Mål

Falköpings kommun ska underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap.

Målsättningen att Falköpings kommun ska underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap är extra relevant eftersom ca 80 % av medarbetarna i kommunen är kvinnor. Försäkringskassans nationella statistik för uttag av föräldrapenning (vid föräldraledighet) visar att svenska män tog ut 30 % av dagarna (dagar med partiellt uttag omräknade till hela dagar) under 2020. Kvinnor tog ut 70 % av dagarna. ([Föräldrapenning \(forsakringskassan.se\)](https://forsakringskassan.se))

Enligt kommun- och landstingsdatabasen Kolada stod männen i Falköpings kommun för 28,2 % av andelen dagar med föräldrapenning under både 2019 och 2020. Kvinnornas procentuella uttag blev alltså 71,8 % under de båda åren. ([Jämföraren - Kolada](#))

Vi ser alltså att uttaget av föräldrapenning är något mindre jämlikt in Falköping än i övriga landet.

När kvinnor tar ett större ansvar för barn och hem genom deltidarbete, föräldraledighet och vård av barn (VAB) så tillbringar de också mindre tid på arbetsmarknaden. Det är en orsak till att livsinkomsten och därmed pensionen skiljer sig stort åt mellan kvinnor och män.

Aktiva åtgärder

- Chefen är ansvarig för att möten och gemensamma aktiviteter ska förläggas till sådan tid att det underlättar att förena arbete och föräldraskap.
- Respektive chef ska hålla kontakt med föräldraledig medarbetare och informera om väsentliga förändringar i verksamheten. Chefen ska också introducera och informera när medarbetaren återgår till arbetet.
- Karriärsväl/karriär och löneutveckling ska inte försämrats på grund av föräldraledighet.

Så följs arbetet upp

Uppföljning sker i medarbetarenkät. I samband med årsredovisningen ska en uppföljning ske av uttag av föräldraledighet fördelat på kvinnor/män. Uppföljning ska också ske i utvecklingssamtal.

Bilaga 1 – Uppföljning av aktiviteter för åren 2019–2020

Arbetsförhållanden

Planerade aktiviteter för åren 2019–2020

1. Ta upp området jämställdhet och mångfald i utbildningen Systematiskt arbetsmiljöarbete.
2. Erbjudna utbildning om jämställdhet & mångfald samt våld i nära relationer för chefer och skyddsombud.
3. Frågor kring jämställdhet och mångfald tas upp som en punkt på agendan vid arbetsplatsträffar (APT) och i samverkansgrupper, exempelvis genom tillgängliga verktyg.
4. Utbildning om konflikter på arbetsplatsen, för chefer och skyddsombud.
5. Att göra denna plan med aktiva åtgärder kända i organisationen.

Uppföljning

1. Utbildningen i det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs 4 gånger per år. Målgruppen är nya chefer samt chefer som vill ha en repetition. Vid utbildningarna har området hållits aktuellt med hjälp av information och diskussionsövningar som verkar ha engagerat deltagarna.
2. HR-avdelningen har arrangerat utbildning gällande våld i nära relationer vid 4 tillfällen under perioden. P.g.a. pandemins intåg under 2020 har dessa utbildningar prioriterats eftersom våldsutsatta är extra utsatta när de tvingas till mer tid i hemmet med sin förövare. Alla medarbetare har getts möjlighet att anmäla sig genom utbildningskalendern på kommunens intranät. Utvärderingarna har varit positiva. Planer har också funnits på att erbjuda en utbildning i jämställdhet och mångfald. HR har diskuterat formatet och haft kontakt med föreläsare. Frågan har inte kunnat prioriteras under pandemitiden. I stället har arbetsplatser erbjudits ett besök vid APT där personal från HR-avdelningen har visat verktyg och initierat diskussionen i frågorna.
3. Respektive chef ansvarar för att diskutera jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT. Uppföljningen görs årligen i SAM-enkäten. I 2019 års SAM-enkät blev svaret på frågan om jämställdhets- och mångfaldsplanen var känd i verksamheten: ja (72,1 %), nej (1,5 %) och delvis (26,5 %).
4. HR-avdelningen har arrangerat 2 föreläsningar för chefer och skyddsombud med Tomas Jordan, konfliktforskare vid Göteborgs Universitet, gällande konflikter på arbetsplatsen. Sammanlagt 125 personer deltog och uttryckte i utvärderingarna bl. a. att de fått nya verktyg och kunskaper att använda sig av i arbetet.

5. Under 2019 gjordes olika insatser för att informera om jämställdhets- och mångfaldsplanen på intranätet och i samverkansgrupper. Se uppföljning under punkt 3.

Löner och andra anställningsvillkor

Planerade aktiviteter för åren 2019–2020

1. Kommunövergripande lönekartläggning
2. Handlingsplan tas fram utifrån resultat av lönekartläggningen
3. Erbjudna utbildning för chefer i lönebildning

Uppföljning

Punkt 1-3: Samtliga aktiviteter är utförda och uppföljda av HR-avdelningen.

Lönekartläggningen har genomförts under 2020 som den ska. Dock har vissa analyser varit svåra då alla inte fått ny lön för 2020 utifrån att vissa avtal blev förskjutna p.g.a. pandemin. Detta innebär att lönekartläggningen består av löner i löneläge 2019 och 2020.

HR-avdelningen har identifierat några löneskillnader som inte kunnat förklaras och där har vi också satt in åtgärder. Dessa grupper finns nu med bland de prioriterade grupperna i löneöversynen för 2021 i syfte att korrigera den osakliga löneskillnaden.

Under 2019 genomfördes en större utbildningsinsats för kommunens chefer gällande lönebildning. En extern utbildare från Sysarb AB ledde utbildningen. Denna utbildning har också följts upp med kortare utbildningsinsatser inom vissa förvaltningar utöver de utbildningar som erbjudits via utbildningskalendern.

Rekrytering

Planerade aktiviteter för åren 2019–2020

1. Rekrytering sker i enlighet med Falköpings kommuns riktlinjer.
2. Samtliga annonser ska innehålla kommunens gemensamma formulering vilken uttrycker vår vilja att eftersträva det inkluderande perspektivet.
3. Utbilda chefer i rekryteringsprocessen.

Uppföljning

Vi har genomfört dessa tre punkter löpande under tidsperioden. I samband med införandet av ett nytt rekryteringssystem i december 2019 erbjöds dessutom samtliga chefer en genomgång och repetition av

rekryteringsprocessen och riktlinjen. Intresset var stort och utvärderingarna visade att man var nöjd och kände sig stärkt i sin kunskap kring rekrytering.

Utbildning och övrig kompetensförsörjning

Planerade aktiviteter för åren 2019–2020

1. Alla medarbetare ska ha möjlighet till kompetensutveckling kopplat till uppdraget.

Uppföljning

1. En titt på medarbetarenkäten 2019 och påståendet *Jag får möjlighet till den kompetensutveckling jag behöver i mitt arbete* visar att 73 % svarat med betyg 4 eller 5 (av 5 möjliga). 17 % svarade med betyg 3 och 9 % var missnöjda och svarade med betyg 1-2.

Föräldraskap och arbete

Planerade aktiviteter för åren 2019–2020

1. Möten och gemensamma aktiviteter ska förläggas till sådan tid att det underlättar att förena arbete och föräldraskap.
2. Respektive chef ska hålla kontakt med föräldralediga medarbetare och informera om väsentliga förändringar i verksamheten.
3. Chefen ska också ge introduktion och information när medarbetaren återgår till arbetet.

Uppföljning

Uppföljning ska ske i respektive utvecklingssamtal.

I medarbetarenkäten från 2019 fanns påståendet *Jag upplever att min arbetsgivare har en positiv inställning till att förena arbete och föräldraskap*. 88 % svarade med de högsta betygen 4 eller 5 medan 9 % svarade med betyget 3. De 3 % som var missnöjda svarade med de två lägsta betygen 1 eller 2.

Kompletterande uppgifter för uppföljning

Till medarbetarenkäten 2017 formulerades frågorna på området jämställdhet och mångfald om. Den nya formuleringen löd: *”Jag upplever att alla på min arbetsplats blir behandlade lika oavsett kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”*

Därför kan vi inte jämföra med 2015 års frågor. Men det totala resultatet från 2017 och 2019 visade ett något högre värde än 2015, vilket är positivt (se tabell nedan).

Medarbetarenkät	2015	2017	2019
Jag upplever min arbetsplats som jämställd	4,0	-	-
Jag ser olikheter (mångfald) som en tillgång på min arbetsplats	4,3	-	-
Totalt resultat jämställdhet & mångfald	4,2	4,5	4,5

Andel heltidsanställda bland tillsvidareanställda (procent)

(källa: Årsredovisning 2017 och 2019)

	Kvinna				Man			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Barn- och utbildningsförvaltningen	93	94	95	96	94	94	94	96
Kommunledningsförvaltningen	92	96	98	98	100	100	100	100
Kompetens- och arbetslivsförvaltningen	100	100	89	92	94	94	86	84
Kultur- och fritidsförvaltningen	94	92	92	93	100	96	96	100
Samhällsbyggnadsförvaltningen	93	95	96	98	100	100	100	100
Samhällsskydd Mellersta Skaraborg	100	83	100	100	98	100	100	100
Socialförvaltningen	78	94	94	96	94	98	95	96