



Aktiva åtgärder

Plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling, 2023–2025

Ärendenummer: KS.2022.0148

Beslutsinstans: Kommunfullmäktige

Beslutsdatum: 2022-10-26 § 145

Dokumentägare: HR-avdelningen, HR-chef



Innehåll

Inledning	3
Vad är mångfald och jämställdhet?	3
Aktiva åtgärder – arbetsgivarens skyldigheter	3
Ansvar och organisation för arbetet	4
Återrapportering, dokumentation och handlingsplan	4
Mål för aktiva åtgärder, 2023–2025	5
Arbetsförhållanden	5
Förvärvsarbete och föräldraskap	5
Trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling	6
Rekrytering	6
Utveckling	6
Lön och anställning	6
Spridning och förankring av arbetet med aktiva åtgärder	7
Likabehandlingsombud som stöd i arbetet	7
Diskrimineringsgrunderna	8
Definitioner	8



FINSPÅNG

Inledning

Enligt Finspångs kommuns personalpolitiska program ska likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befordringsmöjligheter finnas för alla anställda. Medarbetarnas kompetens, erfarenhet och anställningsvillkor ska tas tillvara. En strävan ska finnas efter att sammansättningen av anställda ska spegla mångfalden i kommunen.

Organisationen betonar alla människors lika värde där alla ska bemötas lika oavsett kön, etnisk bakgrund, religiös tillhörighet, sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning eller politisk åskådning¹.

Finspångs kommuns vision

"Finspång är den attraktiva kommunen i en spännande region, där vi skapar utveckling och livskvalitet genom samverkan, öppenhet och nytänkande."

Ledstjärnor – *ansvar, serviceanda* och *utveckling* – omsätts i förhållningssätt och arbetssätt.

Vad är mångfald och jämställdhet?

Mångfald utgörs av människor med olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter. Det innefattar olikheter beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Jämställdhet handlar om kvinnor och män. Det innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande samt lika villkor och förutsättningar inom alla väsentliga områden i livet. Arbetslivet är ett område.

Ett systematiskt mångfalds- och jämställdhetsarbete kan leda till en bättre arbetsmiljö och därmed till en mer attraktiv arbetsplats. Det genom att medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter bidrar till kreativitet och ger bredare perspektiv, vilket förbättrar effektivitet och kvalitet.

Aktiva åtgärder – arbetsgivarens skyldigheter

Enligt Diskrimineringslagen ska ett förebyggande och främjande arbete bedrivas genom aktiva åtgärder inom en verksamhet för att motverka diskriminering. Det är ett krav enligt lagen att alla arbetsgivare ska ha aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Dessa ska enligt lagen dokumenteras och följas upp årligen.

Verksamheten ska arbeta för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

¹ Riktlinje och rutin för kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier



FINSPÅNG

Vidare ska arbetsgivare och arbetstagare samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetet ska genomföras av arbetsgivaren fortlöpande, dessutom ska arbetsgivaren skriftligen dokumentera arbetet med de aktiva åtgärderna under året.

Arbetsgivaren ska därutöver arbeta med lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. En genomgående kartläggning och analys ska göras årligen.

Arbetsgivaren ska även förse en arbetstagarorganisation (till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal) med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Dokumentet anger grunden för hur arbetet med de aktiva åtgärderna ska bedrivas och finns som stöd för verksamheten i Finspångs kommun med bolag. Mångfalds- och jämställdhetsarbetet i koncernen ska bedrivas aktivt på alla nivåer och arbetsplatser.

Ansvar och organisation för arbetet

Övergripande ansvar för dokumentet har Kommunfullmäktige, ansvaret har delegerats till Kommunstyrelsen. Varje sektorchef och bolags VD har ett operativt ansvar för mångfalds- och jämställdhetsarbetet i respektive sektor och bolag.

Följande dokument innehåller de övergripande målen och förslag på aktiva åtgärder. Den ska finnas med i mångfalds- och jämställdhetsarbetet i hela organisationen. Varje sektor och bolag ansvarar för att arbeta utifrån uppsatta mål anpassade till respektive verksamhet enligt dokumentet. Varje chef ansvarar för att arbeta med att förebygga diskriminering och främja likabehandling utifrån de uppsatta målen

Kartläggning och analys av löner ansvarar HR-avdelningen för.

Åtterrapporering, dokumentation och handlingsplan

Mångfalds- och jämställdhetsarbetet ska vara levande och tillämpas i det vardagliga arbetet. Det är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av mål och delmål, samt utvärdering av aktiva åtgärder hanteras i verksamhetssystemet Opus och sammanställs en gång per år av sektorledning eller bolagsledning. HR-avdelningen ansvarar för att en koncerngemensam sammanställning årligen åtterrapporeras till kommunstyrelsen och arbetsgivardelegationen i samband med varje års bokslut.



Mål för aktiva åtgärder, 2023–2025

Dokumentet innehåller en översikt över de åtgärder som enligt Diskrimineringslagen 3 kapitel 2–14§§² behövs på arbetsplatsen.

I dokumentet återkommer flera av målen från den tidigare planen för aktiva åtgärder. I vissa fall har målen uppdaterats något för att tydliggöra dem. Tydliggörande har gjorts om hur riskbedömningar ska göras och hur uppföljningen ska ske. I dokumentet redogörs för vilka aktiva åtgärder som arbetsgivaren förväntas genomföra under de kommande åren. Nedan finns presenterat vilka områden som verksamheterna ska arbeta med utifrån beslutad inriktning och Diskrimineringslagen.

Arbetsförhållanden

Målet är att arbetsförhållanden och arbetsmiljö i koncernens alla verksamheter ska lämpa sig för samtliga anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller politisk åskådning.

Delmål: Hälsan hos kvinnor och män ska öka och skillnaden i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska. Arbetsrelaterad sjukfrånvaro – vid exempelvis stress, belastningsskador och konsekvenser av konfliktsituationer – ska förebyggas och minskas.

Delmål: Samtliga verksamheter inom koncernen ska vara tillgängliga för samtliga medarbetare.

Aktiva åtgärder

1. Diskutera, gärna på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal, hur arbetsplatsen ska präglas av öppenhet, tolerans, delaktighet, tillgänglighet och ett inkluderande arbetsklimat. Att hjälpa varandra synliggöra och jobba aktivt förebyggande med både fysisk och psykisk arbetsmiljö.
2. Att arbeta med tillgänglighetsperspektiv utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. Syna arbetssätt och -miljöer. För att exempelvis synliggöra skillnader i mäns och kvinnors arbetsmiljö se på fysisk och psykisk miljö ur ett genusperspektiv.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Målet är att arbetsförhållanden ska anpassas så att kvinnor och män ges samma möjligheter att ta lika stort ansvar för barn och hem.

Aktiva åtgärder

1. Inför föräldradedighet är det eftersträvansvärt att chef och medarbetare har en dialog om och planerar för hur kontakten med arbetsplatsen ska se ut

² Diskrimineringslagen 2008:567



FINSPÅNG

under föräldraledigheten, samt planerar för hur återgången till arbetet kommer att se ut efter ledigheten.

2. Möjliggöra så långt det går utifrån verksamhetens behov, att kvinnor och män ska kunna förena arbete med föräldraskap och föräldraledighet.

Trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling

Målet är att koncernens alla verksamheter ska vara arbetsplatser fria från alla former av trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Ingen får utsättas för sådana kränkningar.

Aktiva åtgärder

1. Riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier, sexuella trakasserier repressalier och kränkande särbehandling ska vara väl kända av samtliga medarbetare.
2. Förhållningssätt, jargong och arbetsklimat ska diskuteras kontinuerligt, förslagsvis genomförs det på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal.

Rekrytering

Målet är att vid all rekrytering sträva efter en jämn könsfördelning samt att medarbetarna ska spegla mångfalden i Finspångs kommun.

Aktiva åtgärder

1. För att förhindra diskriminering vid anställningsförfarandet rekommenderas kompetensbaserad rekryteringsprocess.
2. Positiv särbehandling kan tillämpas vid likvärdiga meriter för att möjliggöra en jämnare könsfördelning inom yrkeskategorin.

Utveckling

Målet är att alla kvinnor och män som är anställda inom koncernen ska ha lika möjligheter till kompetens- och karriärutveckling, samt att tillvarata alla medarbetares kompetens och erfarenhet.

Aktiva åtgärder

1. Upprätta individuella utvecklingsplaner i samband med medarbetarsamtalet med utgångspunkt i individens förmågor och intressen. Vilka olika möjligheter finns till kompetensutveckling och är dessa tillgängliga för alla oavsett diskrimineringsgrund?

Lön och anställning

Målet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor, mellan kvinnor och män, som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.



Delmål: Tillsvidareanställning och heltid är den normala anställningen för kvinnor och män i koncernens verksamheter.

Aktiva åtgärder

1. Lönekartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor genomförs årligen.
2. Organisera arbetet så att mesta möjliga heltidstjänster skapas och att avvikelser från normalanställningen motiveras.

Spridning och förankring av arbetet med aktiva åtgärder

Målet är att varje sektor och bolag implementerar dokumentet i sin verksamhetsplanering, dessutom att de aktiva åtgärderna ska vara kända av alla medarbetare.

Aktiva åtgärder

1. Införliva dokumentet, dess mål och aktiva åtgärder i respektive sektor och bolags verksamhetsplan.
2. Informera och diskutera innehållet i dokumentet minst en gång per år, arbetsplatsträffen är ett forum som kan vara aktuellt.

Likabehandlingsombud som stöd i arbetet

Målet är att alla chefsområden ska ha likabehandlingsombud som stöd i arbetet med att förbygga och motverka diskriminering samt för att främja likabehandling. Gärna ett ombud per arbetsplats. I Finspångs kommun har vi under många år haft jämställdhets- och mångfaldsombud. Utifrån att rollen blir bredare och omfattar hela Diskrimineringslagen kommer definitionen av ombuden framåt vara "likabehandlingsombud". Deras uppgift är att stödja cheferna i arbetet med att främja likabehandling möjligheter och att motverka diskriminering på arbetsplatserna. Rollbeskrivning för uppdraget finns och kommer att implementeras under 2023.



Diskrimineringsgrunderna

Enligt Diskrimineringslagen finns sju diskrimineringsgrunder. Dessa är:

- Kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Definitioner

Genus – term som används för att urskilja föreställningar, idéer och handlingar som formar människors sociala kön, det vill säga vad som är manligt respektive kvinnligt. Termen används för att markera åtskillnad mellan biologiskt och socialt kön.

Genusperspektiv – med genusperspektiv menas att uppmärksamma företeelser och förhållanden på arbetsplatsen som kan finnas där, trots att arbetsplatsen är till synes könsneutral. Detta för att motverka systematisk ojämlikhet mellan könen.

Kränkande särbehandling – ”med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” (AFS 2015:4).

Positiv särbehandling – innebär att om det exempelvis finns färre män än kvinnor i ett visst arbete, kan förtur ges för personer ur det underrepresenterade könet vid tillsättning av tjänster. Detta under förutsättning att de sökande har jämlika meriter. Får endast tillämpas för diskrimineringsgrunden kön.

Tillgänglighet – Vad som krävs på en arbetsplats för att personer med en funktionsnedsättning ska kunna delta på lika villkor som andra.