



§ 10

KS 115/18

Så skapar vi jämlika arbetsplatser, riktlinje

Beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta riktlinjen ”Så skapar vi jämlika arbetsplatser”.

Ärendet

Mölnåls stads likabehandlingsplan gällde mellan 2015 till 2017, och har därmed nu gått ut. Planen var framtagen utifrån då gällande diskrimineringslagstiftning. Sedan januari 2017 ställer diskrimineringslagen andra krav på hur arbetsgivare ska arbeta med att förebygga diskriminering, och främja lika rättigheter och möjligheter. Detta innebär bland annat krav på aktiva åtgärder, samt ett systematiskt arbete inom fem olika områden. Det nu framarbetade förslaget till riktlinje, ”Så skapar vi jämlika arbetsplatser”, ersätter därmed den tidigare likabehandlingsplanen, samt tar hänsyn till förändringarna i diskrimineringslagstiftningen. Förslaget till riktlinje innebär att likabehandlingsarbetet integreras i befintliga processer: det systematiska arbetsmiljöarbetet, kompetensförsörjningsplanen och löneprocessen. Inom dessa processer ska ett systematiskt arbete ske utifrån befintliga arbetssätt med likabehandlingsperspektivet integrerat. Riktlinjen beskriver hur arbetet ska bedrivas inom dessa befintliga processer.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta riktlinjen ”Så skapar vi jämlika arbetsplatser”.

Expedieras till

Kommunstyrelsen



Stadsledningsförvaltningen
Sara Davidsson

Kommunstyrelsen

Så skapar vi jämlika arbetsplatser, riktlinje

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta riktlinjen "Så skapar vi jämlika arbetsplatser".

Ärendet

Mölnåls stads likabehandlingsplan gällde mellan 2015 till 2017, och har därmed nu gått ut. Planen var framtagen utifrån då gällande diskrimineringslagstiftning. Sedan januari 2017 ställer diskrimineringslagen andra krav på hur arbetsgivare ska arbeta med att förebygga diskriminering, och främja lika rättigheter och möjligheter. Detta innebär bland annat krav på aktiva åtgärder, samt ett systematiskt arbete inom fem olika områden. Det nu framarbetade förslaget till riktlinje, "Så skapar vi jämlika arbetsplatser", ersätter därmed den tidigare likabehandlingsplanen, samt tar hänsyn till förändringarna i diskrimineringslagstiftningen. Förslaget till riktlinje innebär att likabehandlingsarbetet integreras i befintliga processer: det systematiska arbetsmiljöarbetet, kompetensförsörjningsplanen och löneprocessen. Inom dessa processer ska ett systematiskt arbete ske utifrån befintliga arbetssätt med likabehandlingsperspektivet integrerat. Riktlinjen beskriver hur arbetet ska bedrivas inom dessa befintliga processer.

Ekonomi

Riktlinjen anger hur redan befintligt arbete ska utföras och kommer därmed inte att påverka budgeten.

Expedieras till

Kommunstyrelsen

Carina Nordgren
Förvaltningschef

Maria Bergman
HR-chef

SÅ SKAPAR VI JÄMLIKA ARBETSPLATSER

En riktlinje för chefer och medarbetare i Mölndals stad.



Styrdokument Riktlinje	Beslutat av	Gäller från och med 2018-XX-XX
Ansvarig HR-chef	Gäller för Mölndals stads nämnder	Senast uppdaterat

INLEDNING

Vad handlar riktlinjen om?

Mölnads stad ska vara en arbetsgivare som ger alla medarbetare tillgång till lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter på arbetsplatsen. Alla ska behandlas på ett likvärdigt sätt, oavsett kön, könsidentitet eller -uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Främst är det en fråga om att värna mänskliga rättigheter, men det handlar också om ett utvecklingsperspektiv. Mölnads stad vill vara en arbetsplats där alla är jämlika för att vi tror att det är så vi blir bäst på det vi gör.

Ovanstående förutsätter ett arbete där vi såväl jobbar för att motverka och förebygga diskriminering som arbetar främjande för att åstadkomma likabehandling. Arbetet måste bedrivas löpande på olika nivåer i organisationen och kräver att vi alla deltar.

Syftet med riktlinjen är att ge en översiktlig bild över hur Mölnads stad ska bedriva ett likabehandlingsarbete för att leva upp till diskrimineringslagens krav.

Några viktiga begrepp

Diskriminering	En förenklad definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller -uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder*.
Likabehandling och jämlikhet	Likabehandling bygger på tanken om jämlikhet, det vill säga att alla människor har samma värde och ska behandlas lika. Likabehandling innebär att alla ges tillgång till lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Det betyder inte att alla ska behandlas på precis samma sätt. Ibland kan det krävas att man behandlar olika för att uppnå målet att ge olika personer likvärdiga förutsättningar.
Aktiva åtgärder	Aktiva åtgärder är ett begrepp som används i diskrimineringslagen och syftar på en arbetsgivares eller utbildningsanordnares förebyggande och främjande arbete för att i sin verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för människors lika rättigheter och möjligheter. Arbetet handlar alltså i första hand inte om att genomföra åtgärder mot problem som redan uppkommit i ett enskilt fall.

**Det kan i vissa fall vara tillåtet för arbetsgivare att positivt särbehandla personer på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Det gäller vid särskilda yrkeskrav, positiv särbehandling som har samband med kön och särbehandling på grund av ålder. Om sådan särbehandling är tillåten beror på omständigheterna i det enskilda fallet. För mer information se www.do.se*

Vad säger lagen?

Jämlikhet och rätten till likabehandling regleras både i svensk grundlag (Regeringsformen) och i flertalet av de FN-konventioner om mänskliga rättigheter som Sverige har åtagit sig att följa. Därtill finns flera svenska lagar som på olika sätt rör ämnet, varav Diskrimineringslagen är den mest centrala.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen innehåller ett förbud mot diskriminering inom en rad olika samhällsområden, till exempel arbetsliv, utbildning, hälso- och sjukvård, och handel med varor eller tjänster.

Inom arbetslivet och utbildningsområdet ställer diskrimineringslagen också krav på att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska bedriva ett arbete för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Det är det som kallas aktiva åtgärder i lagtexten. Reglerna innehåller anvisningar för hur arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande i olika steg. Det är fem olika områden som är fokus för det främjande och förebyggande arbetet:

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

Lagkraven på aktiva åtgärder omfattar även en skyldighet för arbetsgivaren att genomföra årliga lönekartläggningar, ha skriftliga rutiner mot trakasserier samt att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten och bland anställda på ledande positioner. Samverkan med medarbetare och de fackliga organisationerna är en förutsättning för ett framgångsrikt arbete och därför också en skyldighet enligt lagen.

Arbetsgången

Lagen instruerar att arbetsgången i likabehandlingsarbetet ska ske i en kontinuerlig och återkommande process i fyra steg:



1. **Undersöka**

Vi ska regelbundet undersöka våra arbetsplatser för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för medarbetares lika rättigheter och möjligheter som finns i verksamheten. Det kan handla både om reella hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer. När vi gör detta tittar vi på de fem fokusområden som lagen anger.

Undersökningen handlar om hur vi har det på våra arbetsplatser och om det kan finnas risk för diskriminering. Det ska inte vara en kartläggning av de enskilda medarbetarnas etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning med mera. Arbetsgivare får inte registrera och samla känslig information om enskilda medarbetare i arbetet med att skapa jämlika arbetsplatser.

Undersökningen av våra arbetsplatser ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder oberoende av hur arbetsstyrkan i Mölndals stad är sammansatt. Det innebär att vi ska förhindra att det finns strukturella risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter, även om det inte finns någon i verksamheten som är direkt berörd.

2. **Analysera orsaker/identifiera risker**

I det fall vi upptäcker risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för medarbetares lika rättigheter och möjligheter, ska orsakerna analyseras så att vi vet vilka åtgärder som behöver vidtas.

3. **Genomföra åtgärder**

Utifrån genomförd undersökning och analys ska konkreta åtgärder vidtas för att undanröja de risker och hinder som har identifierats.

4. **Följa upp åtgärder**

Slutligen ska vi följa upp vårt arbete för att ta reda på om åtgärderna gav rätt effekt. De erfarenheter vi gör är ett viktigt underlag för nästa undersökning.

Föräldraledighetslagen

Föräldraledighetslagen innehåller ett förbud för arbetsgivare att missgynna en arbetstagare eller arbetssökande som är, ska vara eller har varit föräldraledig. Skyddet omfattar även tillfällig föräldraledighet för vård av sjukt barn (så kallad VAB).

VÅR STRATEGI

I Mölndals stad tror vi att en viktig framgångsfaktor i likabehandlingsarbetet är att dessa frågor inte hanteras i en sidoordnad position i förhållande till ordinarie verksamhetsfrågor. Allt vi gör ska genomsyras av ett likabehandlingsperspektiv. För att uppnå detta är vår övergripande strategi att integrera arbetet med

- det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet (SAM),
- den strategiska kompetensförsörjningen, och
- det lönepolitiska arbetet i Mölndals stad.

I nästa avsnitt ges en bild av hur det sker rent konkret.

I vart och ett av de tre spåren sker ansvarsfördelning, dokumentation, uppföljning och samverkan av likabehandlingsarbetet inom ramen för ordinarie metoder och arbetssätt.

Ansvar och roller

- KS fastställer denna riktlinje.
- Stadsledningsförvaltningen ansvarar för stadsövergripande analys och uppföljning samt att det finns ett kunskapsstöd för förvaltningarna.
- Respektive nämnd ansvarar för att tilldela nödvändiga resurser för likabehandlingsarbetets genomförande i egna verksamheter.
- Respektive förvaltningschef har det yttersta ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs aktivt inom förvaltningen.
- Respektive chef ansvarar för att bedriva ett aktivt arbete med likabehandlingsfrågorna inom sitt verksamhetsområde.
- Varje enskild medarbetare har skyldighet och ansvar att medverka i likabehandlingsarbetet på arbetsplatsen och motverka diskriminering i det dagliga arbetet.
- Fackliga organisationer ansvarar för att vara aktiva i samverkan kring likabehandlingsfrågorna.
- HR-avdelningen ansvarar för uppföljning av riktlinjerna. Eftersom riktlinjerna innebär ett nytt arbetssätt behöver detta utvärderas efter en tid, vilket ska ske år 2020.

HUR GÖR VI DÅ KONKRET?

Likabehandlingsarbete och systematiskt arbetsmiljöarbetet

I det följande avsnittet beskrivs på vilket sätt likabehandlingsperspektivet är integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genom att utgå ifrån ett likabehandlingsperspektiv när vi undersöker arbetsmiljön kartlägger vi samtidigt eventuella risker för diskriminering eller andra hinder för medarbetares lika rättigheter och möjligheter.

Medarbetarsamtal

Ett medarbetarsamtal är ett samtal mellan medarbetare och chef om medarbetarens fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö, uppdrag, och kompetensutveckling. Samtalet genomförs en gång per år och är en viktig förutsättning för att ansvarig chef ska få en bild om förhållanden på arbetsplatsen kan utgöra en risk för diskriminering. Mölndals stad har tagit fram gemensamma mallar som ett stöd för chef och medarbetare.

Riskbedömning genom friskfaktorer

En gång per år görs en mer omfattande undersökning av den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön med hjälp av gemensamma mallar. Dessa innehåller frågor som syftar till att undersöka arbetsmiljön och möjlighet till kompetensutveckling och karriär utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Vid riskbedömningen undersöks även medarbetares möjlighet att förena arbete och föräldraskap.

Riskbedömning vid förändringar

Inför viktigare förändringar av verksamheten genomförs en undersökning av den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. På motsvarande sätt som vid den årliga undersökningen av arbetsmiljön (Riskbedömning genom friskfaktorer) används gemensamma mallar som innehåller frågor ställda utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Anmälan, utredning och uppföljning av arbetsskador och tillbud

Alla arbetsskador och tillbud anmäls löpande av medarbetare och utreds av ansvarig chef. Genom att analysera orsakerna till den inträffade händelsen kan vi upptäcka eventuella risker för diskriminering i arbetsmiljön.

Analys av sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud

Statistik över förvaltningens sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud följs upp på skyddskommitté en gång per kvartal och analyseras utifrån ett ålders- respektive genus/jämställdhetsperspektiv.

Medarbetarenkät

Medarbetarenkäten är en stadsövergripande undersökning som genomförs återkommande, ungefär vartannat år. Genom enkäten undersöks bland annat arbetsförhållanden och arbetsmiljö, möjlighet till kompetensutveckling, ledarskap, likabehandling, kränkande särbehandling och diskriminering. Genom bakgrundsvariabler såsom kön och ålder kan arbetsgivaren göra analyser ur till exempel ett jämställdhetsperspektiv.

Likabehandlingsarbete och strategisk kompetensförsörjning

Likabehandlingsarbete ska ingå som en naturlig del i Mölndals stads strategiska kompetensförsörjningsarbete för att förhindra diskriminering och främja likabehandling vid rekrytering, befordran och kompetensutveckling.

Arbete utifrån kompetensförsörjningsplanen

Mölnadal stads strategiska arbete med kompetensförsörjning tar sin utgångspunkt i stadens kompetensförsörjningsplan. En del i planen handlar om att staden ska verka för jämlika och jämställda arbetsplatser samt bedriva ett aktivt arbete för ökad mångfald. Arbete utifrån detta fokusområde är obligatoriskt för alla förvaltningar. Detta arbete knyter även an till diskrimineringslagens krav på arbetsgivaren att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Kvalitetssäkrad rekryteringsprocess och kompetensbaserad rekrytering

Rekryteringar i Mölnadal stad utgår från stadens standardiserade rekryteringsprocess. Denna ses löpande över av HR-avdelningen utifrån ett likabehandlingsperspektiv för att säkra att vi använder oss av neutrala och antidiskriminerande metoder vid all intern och extern rekrytering.

Mölnadal stad använder sig av kompetensbaserad rekrytering. Metoden innebär att vid varje enskild rekrytering ta ställning till vilken typ av kompetenser den aktuella befattningen kräver, och utveckla en kravprofil som ligger till grund för rekryteringen. Syftet med att bedöma kandidater i förhållande till tydligt definierade kompetenser är att minska risken för diskriminering på grund av godtycklighet i rekryteringsförfarandet.

Likabehandlingsarbete och lönepolitiskt arbete

Lönepolitiken i Mölnadal stad ska bidra till stadens måluppfyllelse genom att stimulera motivationen, effektiviteten och engagemanget hos medarbetarna. Att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter är en integrerad del i arbetet med att stadens lönepolitik.

Undersökning av bestämmelser och praxis om löner

HR-avdelningen undersöker årligen bestämmelser och praxis om löner och förmåner utifrån ett likabehandlingsperspektiv för att kartlägga eventuella risker för diskriminering eller andra hinder för medarbetares lika rättigheter och möjligheter. Det handlar till exempel om att titta på riktlinjer för lönesättning i Mölnadal stad, lönekriterier samt bestämmelser om personalsociala riktlinjer.

Årlig lönekartläggning

I enlighet med diskrimineringslagens krav genomförs varje år en lönekartläggning utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Rutin om kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering

Utöver det som beskrivits ovan är en central del i det förebyggande arbetet mot diskriminering tydlighet kring att diskriminering aldrig är accepterat på våra arbetsplatser. Det är också viktigt att det finns information om hur chef och medarbetare ska agera om någon upplever sig utsatt för diskriminering på stadens arbetsplatser. För att svara upp mot detta behov finns en rutin om kränkande särbehandling och diskriminering framtagen.

Till dig som är chef

Vad ska jag göra, och när?

Det ska vara lätt att göra rätt. Genom att utgå ifrån stadens gemensamma mallar och arbetssätt vid systematiskt arbetsmiljöarbete, strategisk kompetensförsörjning och lönepolitik kommer du att jobba utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Kom ihåg också att introducera rutinen om kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering på arbetsplatsen. Du kan också besöka stadens sidor om likabehandling på intranätet. Där hittar du mer information, stödmaterial och länkar till externa hemsidor.