

KS/2023:189

## KS § 85

### Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier i Gagnefs kommun

#### Kommunstyrelsens beslut

1. Anta ”Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier i Gagnefs kommun”.

#### Ärendebeskrivning

Enligt Diskrimineringslagen (2016:828) ska arbetsgivaren, inom ramen för sin verksamhet, bedriva ett arbete med aktiva åtgärder.

#### Beslutsunderlag

Protokollsutdrag, KS PU 230509 § 10, 1 sida.

Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier i Gagnefs kommun, 8 sidor.

#### Underlag

Tjänsteutlåtande, kommunstyrelsens förvaltning, 2023-04-20, 1 sida.

#### Lagrum

Diskrimineringslagen (2008:567)

#### Protokollsutdrag

Kommunstyrelsen + handling

Barn- och utbildningsnämnden + handling

Kultur- och fritidsnämnden + handling

Miljö- och byggnadsnämnden + handling

Socialnämnden + handling

## Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier i Gagnefs kommun

<b>Beslutsinstans</b>	<b>Beslutsdatum, paragraf</b>	<b>Diarienummer</b>
Kommunstyrelsen	2023-05-25, § 85	KS/2023:189
<b>Beredningsorgan</b>	<b>Beslutsdatum, paragraf</b>	<b>Diarienummer</b>
Kommunstyrelsens personalutskott	2023-05-09, § 10	KS/2023:189
<b>Dokumenttyp</b>	<b>Revideras</b>	<b>Handläggare</b>
Riktlinje	2024	Personalstrateg

**Innehållsförteckning**

Inledning.....	3
Bakgrund .....	3
Genomförande .....	4
Ansvarsfördelning för aktiva åtgärder .....	4
Riktlinjens giltighet och uppföljning.....	4
Arbetsområden för aktiva åtgärder.....	5
Arbetsförhållanden .....	5
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor .....	5
Rekrytering och befordran.....	5
Utbildning och övrig kompetensutveckling.....	6
Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap .....	6
Jämn könsfördelning .....	6
Samverkan med arbetstagare.....	7
Dokumentation .....	7
Riktlinje och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.....	7
Aktivitetsschema .....	8

## Inledning

Föreliggande dokument beskriver Gagnefs kommuns Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och riktlinje för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt beskrivning av åtgärder för jämn könsfördelning.

## Bakgrund

Diskrimineringslagen (2008:567) ska motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter med beaktande av följande sju diskrimineringsgrunder som alla ska inkluderas i arbetet mot diskriminering:

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

Diskrimineringslagen förbjuder sex former av diskriminering; direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Enligt 3 kap. 2 § i Diskrimineringslagen (2016:828) innebär arbetet med aktiva åtgärder ett förebyggande och främjande arbete genom att;

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.

Arbetet med aktiva åtgärder ska ske inom fem områden;

1. arbetsförhållanden
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. rekrytering och befordran
4. utbildning och övrig kompetensutveckling
5. möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Utifrån 3 kap. 6 § Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren också ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §. Arbetsgivaren ska också följa upp och utvärdera sina riktlinjer och rutiner enligt Lag (2016:828).

Arbetsgivaren ska också genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Dessa åtgärder ska följas upp och utvärderas.

## **Genomförande**

### **Ansvarsfördelning för aktiva åtgärder**

Personalavdelningen har det övergripande ansvaret för framtagande av den kommunövergripande riktlinjen för arbetet med aktiva åtgärder, ansvarar för att följa upp och revidera riktlinjen, redovisa kommunövergripande resultat, analys och åtgärdsplaner samt löpande dokumentera arbetet kommunövergripande. Personalavdelningen, i samverkan med kommunens förvaltningschefer, ansvarar även för att arbeta för ökad kunskap om diskriminering och trakasserier i organisationen samt spridning av arbetsmaterial och kunskap om olika metoder.

Varje enskild chef inom Gagnef kommun ska bedriva ett aktivt arbete för att förebygga diskriminering och trakasserier i enlighet med gällande riktlinje. Varje medarbetare ska medverka till att förebygga diskriminering och trakasserier och uppmärksamma arbetsgivaren på risker i organisationen.

### **Riktlinjens giltighet och uppföljning**

Den övergripande riktlinjen för aktiva åtgärder tas fram av Personalavdelningen och följs upp årligen och revideras i samband med kommunens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Arbetsområden för aktiva åtgärder

### Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena gällande de sju diskrimineringsgrunderna ska undersökas vid verksamheternas årliga skyddsronder, vid arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal samt vid den återkommande kommunövergripande enkätundersökning till medarbetarna. Undersökning av arbetsförhållandena gällande diskrimineringsgrunderna blir en del av arbetet med att undersöka de fysiska, organisatoriska- och sociala arbetsförhållanden. Upptäckta risker ska riskbedömas, analyseras och åtgärdas i enlighet med denna plan och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Varje förvaltning ska göra en uppföljning och analys av arbetsförhållanden och respektive OSA-målområde i Stratsys årligen som en uppföljning av årets systematiska arbetsmiljöarbete. Åtgärder läggs in som åtgärder med tidsplan i Stratsys. Personalavdelningen sammanställer och redovisar kommunövergripande resultat, analys och åtgärdsplaner samt löpande dokumenterar arbetet med aktiva åtgärder. Personalavdelningen stödjer också förvaltningarna med arbetsmaterial och metoder samt bedriver ett återkommande informationsarbete om arbetet med Aktiva åtgärder. Årlig arbetsmiljöutbildning med bl a OSA ger också en grund för arbete med aktiva åtgärder.

### Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Osakliga löneskillnader ska inte förekomma för lika arbete eller likvärdigt arbete. Lönesättningen ska baseras på prestation och kompetens. Kommunen ska ha tydliga och sakliga lönekriterier och lönesamtal med god kvalitet ska genomföras årligen. För att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och villkor utifrån diskrimineringsgrunden kön, genomförs årligen en lönekartläggning. Lönekartläggningen skall också analysera policy, riktlinjer och praxis, vilket innefattar alla processer som styr vilken lön en given medarbetare i organisationen har, samt analys av samtliga löner utifrån lika och likvärdigt arbete. Analys av policy, riktlinjer, rutiner och praxis kring löner och anställningsvillkor skall också göras utifrån övriga diskrimineringsgrunder.

### Rekrytering och befordran

Alla oavsett diskrimineringsgrund ska ha likvärdiga anställnings- och befordringsmöjligheter. Gagnefs kommun har en kompetensbaserad rekryteringsprocess som ska förebygga diskriminering. Kommunens chefer och övriga nyckelaktörer erbjuds årligen utbildning i kompetensbaserad rekrytering samt löpande stöd i rekryteringsprocessen av personalavdelningen. Analys av processen, riktlinjer och rekryteringsrutiner skall genomföras årligen. Gagnefs kommun genomför ett särskilt

utvecklingsarbete för att nya tillsvidareanställningar ska vara på heltid och tillsvidareanställda på deltid erbjuds heltid vilket kommer öka likformigheten i anställningserbjudanden.

### **Utbildning och övrig kompetensutveckling**

Gagnefs kommun ska skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna utvecklas på arbetsplatsen. Alla medarbetare ska ges lika möjligheter att söka utbildning och få kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov oavsett diskrimineringsgrund. Utbildningsbehov och kompetensutveckling ska bli en belysas i medarbetarsamtalen och därigenom ge en grund för en individuell utvecklingsplan som motverkar diskriminering. Genomförande av en medarbetarsamtalsutbildning med koppling till individuell utvecklingsplan. Kommunen ska ta fram en kompetensförsörjningsplan.

### **Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap**

Gagnefs kommun ska arbeta med aktiva åtgärder för att underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap. Aktiva åtgärder kan vara att begränsa övertid, arbete på obekvämlig arbetstid eller att införa flextid. Inom Gagnefs kommun ska möten, om så är möjligt, förläggas under ordinarie arbetstid så att så många som möjligt kan delta. Även avtal om distansarbete kan, där arbetet tillåter, vara ett stöd för pendlare med barn. Föräldralediga medarbetare ska få information om vad som sker på arbetsplatsen samt erbjudas möjlighet att delta i möten, konferenser, trivsselfrämjande aktiviteter. Arbetsgivaren ska även se till att föräldralediga erbjuds medarbetarsamtal och lönesamtal.

### **Jämn könsfördelning**

Återkommande information i skolor och vid mässor om yrkesmöjligheterna inom den kommunala verksamheten bidrar till att en större grupp studerande får kännedom om yrkesmöjligheterna. Därigenom finns en ökad möjlighet att inte göra könsbundna yrkesval och inte endast söka sig till yrken och verksamheter med övervägande ett kön i kommunen. Underrepresenterat kön ges möjlighet att representera verksamhet/yrke i rekryterings-/marknadsföringssammanhang.

## **Samverkan med arbetstagare**

Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med arbetstagarna. Samverkan bör ske i alla de steg som ingår i arbetet. Arbetsgivaren ska förse arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Samverkan kring aktiva åtgärder sker med medarbetarna på arbetsplatsernas APT:er, partssamverkan sker vid respektive förvaltnings lokala samverkansgrupp (LOKSAM) samt i den centrala samverkansgruppen (CESAM).

## **Dokumentation**

Arbetsgivare ska skriftligt dokumentera löpande alla delar av arbetet med aktiva åtgärder. Utifrån denna plan för Aktiva åtgärder skall en samlad dokumentation göras av personalavdelningen utifrån kommunövergripande undersökningar, lönekartläggning, lokala och centrala samverkansprotokoll, centrala- och förvaltnings specifika dokument och årsredovisningsstatistik. Dokumentationen ska bland annat innehålla en redogörelse av de risker och hinder som arbetsgivaren identifierat i steg 1 – undersökningen, en analys av orsakerna till dessa risker och hinder (steg 2), redogörelse för vilka åtgärder som ska arbetsgivaren ska genomföra (steg 3), uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts (steg 4) samt en redogörelse för hur arbetsgivaren har samverkat med arbetstagarna.

## **Riktlinje och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier**

**Sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna accepteras inte inom kommunens arbetsplatser.**

Rutiner för att förhindra och förbygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt praktisk vägledning om hur man hanterar anmälan av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier anges i separat rutindokument.

Riktlinje och rutinerna ska göras kända för alla, följas upp och utvärderas i samband med den årliga översynen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.





KS/2016:127

## KF § 59

### Motion om en jämställdhetspolitik för Gagnefs kommun

#### Kommunfullmäktiges beslut

1. Ge kommunstyrelsen i uppdrag att inom ramen för personalpolitiken ta fram plan för aktiva åtgärder för ökad likabehandling.
2. Anse motionen besvarad.

#### Motivering till beslut

Gagnefs kommun har antaget en policy mot diskriminering och en jämställdhetsplan. Policyn och programmet är föremål för uppföljning och revidering. Uppföljning kan göras med beaktande av de förslagspunkter som anförs i motionen och med kompletterande beredning inom ramen för CESAM.

Att som tillägg till lag, policy och plan även anta ett program kan riskera leda till otydlighet och oklarheter gällande kommunens styrande dokument.

#### Ärendebeskrivning

I en motion till kommunfullmäktige föreslår Sofia Jarl (C) att Gagnefs kommun antar ett program för jämställdhet utifrån motionens 15 förslagspunkter.

#### Bedömning

Kommunen, i egenskap av arbetsgivare, har ett lagstadgat ansvar att öka jämställdheten och att motverka diskriminering. Detta ansvar följer av och beskrivs i diskrimineringslagen (4-10 §§).

Att öka jämställdheten och att motverka diskriminering i vardagen förutsätter förändrade processer inom styrning och ledning samt vid utförande och uppföljning. För att uppnå uppsatta mål krävs ständiga förbättringar.

#### Beslutsunderlag

Protokollsutdrag, KS 210413 § 70, 2 sidor.

Beredningsunderlag, kommunstyrelsens förvaltning, 2020-10-01, 2 sidor.

Protokollsutdrag, KF 160616 § 80, 1 sida.

Motion, 2016-05-19, 2 sidor.

**Underlag**

Tjänsteutlåtande, kommunstyrelsens förvaltning, 2021-03-12, 2 sidor.

**Lagrum**

4-10 §§ Diskrimineringslagen (2008:567)

**Protokollsutdrag**

Sofia Jarl (C)