

Riktlinje för lika möjligheter och aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

2023-2024

RIKTLINJE

Typ av styrdokument	Riktlinje
Beslutsinstans	Kommunstyrelsen
Fastställd	2023-04-12, § 91
Diarienummer	KS 2022/667
Giltighetstid	Gäller från och med 1 maj 2023 och tills vidare
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder och förvaltningar i Falköpings kommun
Dokumentansvarig	HR-chefen
Tidpunkt för aktualitetsprövning	När dokumentet uppdateras

Innehåll

Inledning och bakgrund.....	4
Styrdokument	4
Policy för mänskliga rättigheter som främjar jämlikhet och jämställdhet	4
Övriga styrdokument.....	5
Diskrimineringslagen	5
Olika former av diskriminering.....	6
Direkt diskriminering	6
Indirekt diskriminering.....	6
Bristande tillgänglighet	6
Trakasserier och sexuella trakasserier.....	6
Instruktioner att diskriminera	6
Mål och aktiviteter för 2023-2024	8
Våld i nära relationer.....	8
Arbetsförhållanden – arbetet för en inkluderande arbetsplats.....	9
Mål	9
Aktiva åtgärder.....	9
Så ska vi följa upp	9
Aktiviteter som var planerade inom arbetsförhållanden 2021-2022	9
Uppföljning	9
Löner och andra anställningsvillkor	11
Mål	11
Aktiva åtgärder.....	11
Så ska vi följa upp	11
Aktiviteter som var planerade inom löner och villkor 2021-2022	11
Uppföljning	12
Rekrytering.....	13
Mål	13
Aktiva åtgärder.....	13
Så ska vi följa upp	13
Aktiviteter som var planerade för rekrytering 2021-2022	14
Uppföljning	14
Utbildning och övrig kompetensförsörjning	15
Mål	15
Aktiva åtgärder.....	15
Så ska vi följa upp	15

Åtgärder som var planerade för kompetensutveckling 2021-2022	15
Uppföljning	15
Föräldraskap och arbete	16
Mål	16
Aktiva åtgärder	16
Så ska vi följa upp	16
Planerade aktiviteter för föräldraskap och arbete 2021-2022	16
Uppföljning	16
Kompletterande uppgifter för uppföljning	19
Alla ska ges lika förutsättningar	19
Heltid till alla.....	19
Riktlinjer och rutiner mot trakasserier	19

Inledning och bakgrund

Denna riktlinje gäller på kommunövergripande nivå och beskriver de övergripande målen för området **lika möjligheter** (samlingsnamn för jämställdhet, mångfald och jämlikhet). Riktlinjen beskriver även de lagstyrda aktiviteter som diskrimineringslagen kallar **aktiva åtgärder**.

Målen och aktiviteterna gäller för Falköpings kommuns 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.

Arbetsplatser gynnas av att människor har olika bakgrund, med skilda erfarenheter och synsätt. En arbetsplats som tar tillvara varje individs kompetens och erfarenhet, 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 HR-strategiska 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 kommuninvånarna 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 och den europeiska deklARATIONEN *CEMR*. Länsstyrelsens avsiktsförklaring *Jämställt Västra Götaland* gällde fram t.o.m. år 2022. Länsstyrelsen har fått i uppdrag att ta fram en ny strategi för jämställdhetsintegrering avseende perioden 2024 till 2027. Av den anledningen blir 2023 ett mellanår.

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

Olika former av diskriminering

Diskrimineringslagen förbjuder sex olika former av diskriminering. De olika formerna är:

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Det kan till exempel handla om krav på viss längd som kan missgynna kvinnor och krav på körkort som kan missgynna personer med funktionsnedsättning.

Det är dock inte indirekt diskriminering om syftet med regeln eller rutinen är **berättigat** eller att de medel som används är **lämpliga och nödvändiga** för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet

Innebär att den som är ansvarig för en arbetsplats ska genomföra skäliga åtgärder för att verksamheten ska vara tillgänglig för en person med funktionsnedsättning. Åtgärderna är tillräckliga om de leder till att en person med en funktionsnedsättning kommer i jämförbar situation med en person utan denna funktionsnedsättning.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning. *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivare så kallad utrednings- och åtgärdsskyldighet. Det innebär att om en arbetsgivare får information om att någon känner sig trakasserad eller sexuellt trakasserad ska denne:

- utreda vad som hänt
- genomföra åtgärder för att förhindra att trakasserier fortsätter
- följa upp att åtgärderna har haft effekt.

Instruktioner att diskriminera

Detta kan till exempel innebära att arbetsgivare ger instruktioner till sin HR-avdelning att inte anställa personer över en viss ålder eller lämnar anvisningar till en rekryteringsfirma om att personer med en viss hudfärg ska sorteras bort.

Som arbetsgivare ska Falköpings kommun 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 2023-2024

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. Riktlinje och rutin kommer att uppdateras under 2023.

Våld i nära relationer

HR-avdelningen har initierat ett arbete gällande vilken roll arbetsplatsen kan ha för att upptäcka våld i nära relationer. Sverige har sedan den 1 januari 2017 en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Strategin inkluderar hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

Att mäns våld mot kvinnor ska upphöra är ett av de jämställdhetspolitiska målen i Sverige. Målet innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt till kroppslig integritet.

Cirka 20 % av alla kvinnor har någon gång blivit utsatta för våld av en anhörig eller partner. Försäkringskassan bedömer att 11 000 sjukskrivningar per år är relaterade till våld i nära relationer (*Källa: www.jamstalldhetsmyndigheten.se, 2023-02-01*). Därför är relationsvåldet både ett folkhälsoproblem, innebär stora kostnader och ett jämställdhetsproblem. Som arbetsgivare hänvisar vi till Jämställdhetsmyndighetens webb-baserade utbildningsmaterial bland de så kallade APT-kiten på intranätet. Inför löne- och utvecklingssamtal under 2023 kommer fråge-manualen uppdateras till att också innefatta frågor om våld. Bakgrunden är att Sveriges kommuner och regioner (SKR) uppmanar arbetsgivare att ställa frågan rutinmässigt till alla medarbetare vid exempelvis utvecklingssamtal. Att någon på arbetet frågar och visar omtanke kan göra att den som är utsatt vågar berätta. Det ska också tydliggöras hur chefer bör agera och vart de kan hänvisa vidare för eventuellt stöd för medarbetaren.

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).
- Ämnet *Lika möjligheter* tas upp på APT, gärna med hjälp av utbildningsmaterial, ett så kallat APT-kit (powerpoint-presentation med tal-manus) samt en kortlek med diskussionsfrågor, som erbjuds från HR-avdelningen. Ämnet ska tas upp minst 2 gånger per år.

Så ska vi följa upp

- Uppföljning sker i medarbetarenkät och utvecklingssamtal. Gällande fysisk utformning av lokaler samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön så hanteras det och följs upp i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet, med hjälp av checklistor i verktyget OPUS.

Ansvar är delat mellan HR-avdelningen, samverkansgrupper och närmaste chef.

Aktiviteter som var planerade inom arbetsförhållanden 2021-2022

1. Medarbetare i Falköpings kommun ska ha kunskap om *Lika möjligheter* och denna riktlinje ska vara känd.
2. *Lika möjligheter* ska vara en del av utbildningen i systematiskt arbetsmiljöarbetet (SAM).
3. *Lika möjligheter* ska tas upp på APT med hjälp av utbildningsmaterial som kommer att erbjudas från HR.

Uppföljning

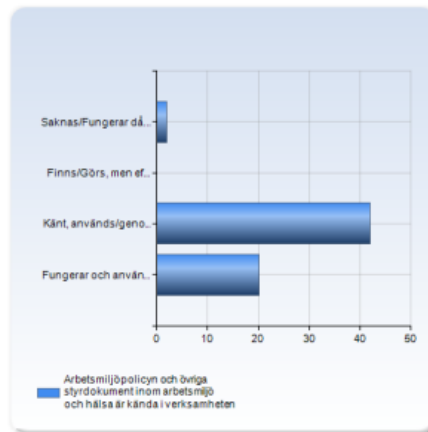
1. I SAM-enkäten för år 2021 ställdes frågan om arbetsmiljöpolicyn och övriga styrdokument inom arbetsmiljö och hälsa var kända. De flesta, 65 %, uppgav att dokumenten var kända, används och fungerar till stora delar. Det finns en förbättringspotential här men nämnas bör att HR-avdelningen finns som stöd till chefer i dessa frågor (*se tabell 1*). Hur kunskapen ser ut är svårt att bedöma. Dock har information getts via intranätet och under 2022 har alla chefer uppmanats att hämta ett exemplar av frågekortleken #hurärdethososs i kommunens reception.

2. SAM-enkäten för år 2021 visar att 79,7 % av de skyddsombud och chefer som svarat uppgett att APT fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras och ger resultat. Svarsfrekvensen var 83 % och därför kan svaren anses vara tillförlitliga.
3. Enligt samverkansavtalet ska *lika möjligheter* tas upp på APT minst 2 gånger per år. *Lika möjligheter* ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommer därför vara möjligt att följa upp i det nya verksamhetssystemet OPUS.

Tabell 1

Arbetsmiljöpolicyn och övriga styrdokument inom arbetsmiljö och hälsa är kända i verksamheten

Arbetsmiljöpolicyn och övriga styrdokument inom arbetsmiljö och hälsa är kända i verksamheten	Antal svar
Saknas/Fungerar dåligt/Ej känt	2 (3,1%)
Finns/Görs, men efterlevs inte i verksamheten	0 (0,0%)
	42
Känt, används/genomförs och fungerar till stora delar	(65,6%)
Fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat	20 (31,3%)
	64
Summa	(100,0%)



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.

Grundläggande värderingar i kommunens lönepolitik är:

- Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.
- Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.
- Särskild uppmärksamhet ska ges svårrekryterade grupper/nyckelpersoner med akademisk bakgrund där konkurrensen på arbetsmarknaden är hård. Vidare ska kommunen aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i lönebildningen, inom eller mellan yrkesgrupper, som kan antas bero på kön. Detta arbete skall vara långsiktigt och målmedvetet. Arbetsgivaren bedömer lönepolitiken som könsneutral.

Aktiva åtgärder

HR-avdelningen ansvarar för att årligen:

- Utföra en kommunövergripande lönekartläggning
- Ta fram en handlingsplan utifrån resultat av lönekartläggningen
- Erbjuder kommunens chefer relevanta utbildningar eller handledning, i ett kompetenshöjande syfte, inom området lön och anställningsvillkor

Så ska vi följa 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.

Aktiviteterna som var planerade inom löner och villkor 2021-2022

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

Uppföljning

1. Lönekartläggningen sker årligen och har genomförts och avslutats.
2. I lönekartläggningen har ett antal yrkesgrupper identifierats och prioriterats i löneöversynen. En särskild satsning har gjorts på lågavlönade yrkesgrupper och låga ingångslöner har justerats.
3. Gällande utbildning för chefer i utbildning har tillfälle erbjudits i utbildningskalendern, dock har de fått ställas in på grund av lågt intresse.

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 ska vi följa 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.

Aktiviteter som var planerade för rekrytering 2021-2022

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

De tre aktiviteterna har genomförts löpande under tidsperioden.

Utbildning och övrig kompetensförsörjning

Mål

Alla medarbetare ska ha möjlighet till kompetensutveckling kopplat till uppdraget.

Aktiva åtgärder

- Lämpliga utbildningsinsatser planeras vid behov.

Så ska vi följa upp

I medarbetarenkät och i utvecklingssamtalet.

Åtgärder som var planerade för kompetensutveckling 2021-2022

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

Uppföljning

1. En titt på medarbetarenkäten 2021 och påståendet *Jag får möjlighet till den kompetensutveckling jag behöver i mitt arbete* visar att 64 % svarat med betyg 4 eller 5 (av 5 möjliga). Motsvarande siffra för 2019 var 73 %. Med tanke på att mätningen gjordes under pandemiåret 2021 så är det troligt att förklaringen till att siffran sjunkit finns där, eftersom många utbildningar, möjlighet till studiebesök och liknande ställdes in.

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 då ca 80 % av kommunens medarbetare består av kvinnor sedan ett antal år. Vid årsskiftet 2022/2023 såg fördelningen aningen jämnare ut, 76 % av medarbetarna utgjordes av kvinnor.

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 försämrars/påverkas negativt på grund av föräldraledighet eller deltidsarbete.
- Arbetsgivaren ska ha en positiv attityd till att föräldraledighet och vård av barn tas ut av både manliga och kvinnliga medarbetare.

Så ska vi följa upp

Uppföljning sker i medarbetarenkät. I samband med årsredovisningen ska en uppföljning ske av uttag av föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning (VAB). Uppföljning ska också ske i utvecklingssamtal.

Planerade aktiviteter för föräldraskap och arbete 2021-2022

- Möten och gemensamma aktiviteter ska förläggas till sådan tid att det underlättar att förena arbete och föräldraskap.
- Respektive chef ska hålla kontakt med föräldralediga medarbetare och informera om väsentliga förändringar i verksamheten.
- Karriärsväl/karriär och löneutveckling ska inte försämrars på grund av föräldraledighet.

Uppföljning

Medarbetarenkäten från 2021 visade att av dem som besvarat påståendet *Jag upplever att min arbetsgivare har en positiv inställning till att förena arbete och föräldraskap* svarade 90 % (88 % 2019) med de högsta betygen 4 eller 5. 8 % (9 % 2021) svarade med betyget 3, medan 2 % (3 % 2019) var missnöjda och svarade med de två lägsta betygen. Det totala medelvärdet för frågan blev 4,5 av 5 möjliga, samma som 2019.

Försäkringskassans nationella statistik för uttag av föräldrapenning (vid föräldraledighet) visar att jämställdheten gått framåt på området, om än i mycket långsam takt. För 10 år sedan, år 2012, tog kvinnorna ut 75,6 % i riket och 77 % i Falköpings kommun. Alltså en ungefärlig skillnad på 5 procentenheter jämfört med idag. Och vi ser alltså att uttaget av föräldrapenning är något mindre jämlikt in Falköping än i övriga landet. Se tabell nedan.

Uttag av föräldrapenning, fördelat på kön, i procent	2019	2020	2021	2022
Kvinnor, riket	70	70	70,4	69,7
Kvinnor, Falköping	71,8	71,8	71,6	72,2
Män, riket	30	30	29,6	30,3
Män, Falköping	28,2	28,2	28,4	27,8

Försäkringskassans nationella statistik för uttag av ersättning för vård av barn (VAB) visar att jämställdheten här är något bättre. Dock handlar VAB oftast om färre dagar jämfört med föräldraledighet, alltså påverkas inte närvaron på arbetsmarknaden lika mycket.

År 2022 backade jämställdheten något gällande VAB, både i riket och i Falköping. Dock ser vi att Falköping haft ett mer jämställt uttag av VAB under 2019-2021 än vad genomsnittet för riket haft. En jämförelse med 2012 visar att jämställdheten blivit något bättre. Kvinnors uttag var då 63,8 % i riket och 62,4% i Falköping. För män var det 36,2 i riket respektive 37,6% i Falköping.

Vård av barn (VAB), fördelat på kön, i procent	2019	2020	2021	2022
Kvinnor, riket	61,5	60,8	60,3	60,9
Kvinnor, Falköping	60,3	59,1	58,3	58,5
Män, riket	38,5	39,2	39,7	39,1
Män, Falköping	39,7	40,9	41,7	41,5

När kvinnor tar ett större ansvar för barn och hem genom deltidsarbete, 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.

Kvinnors närvaro på arbetsmarknaden är helt avgörande för att klara välfärdens kompetensutmaning. Men idag är kvinnor fortfarande mer frånvarande än män på arbetsmarknaden.

Kompletterande uppgifter för uppföljning

Alla ska ges lika förutsättningar

Vartannat år genomförs en medarbetarundersökning i Falköpings kommun. Högsta betyget för olika påståenden är 5 och vid de senaste två mätningarna har påståendet som handlar om att ge lika förutsättningar till alla fått betyget 4,5. Betyget ser alltså fint ut men kan också ha samband med hur uppmärksam man är eller hur stor kunskap man har.

Medarbetarenkät	Medelvärde 2019	Medelvärde 2021
Jag upplever att alla på min arbetsplats ges lika förutsättningar oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.	4,5	4,5

Heltid till alla

Efter politiskt beslut genomfördes under åren 2014-2016 projektet Heltid till alla. Projektets mål var att alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha en heltidsanställning med möjlighet att välja önskad sysselsättningsgrad. Beslut togs också att från och med 1 januari 2014 ska alla tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar om mer än 6 månader annonseras ut som heltidstjänster.

Undantagna är medarbetare som har partiell sjukersättning. Enstaka specialistfunktioner kan undantas rätt till heltidsanställning på grund av begränsat behov av kompetensen. I dessa fall ska beslut fattas av förvaltningschef i samråd med HR-chef.

Genomförandet är avslutat som projekt och beslutet om heltidsanställningar gäller fortfarande. Antalet medarbetare som är anställda på heltid är idag 96 %. Ingen skillnad syns beroende av kön.

Riktlinjer och rutiner mot trakasserier

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare ha riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. I Falköpings kommun kommer rutinen att uppdateras under 2023. Så här blev svaren i SAM-enkäten för 2021:

Delområde SAM - Rutiner och arbetssätt

Medarbetarna känner till rutiner för hur diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier hanteras

Medarbetarna känner till rutiner för hur diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier hanteras	Antal svar
Saknas/Fungerar dåligt/Ej känt	1 (1,6%)
Finns/Görs, men efterlevs inte i verksamheten	3 (4,7%)
Känt, används/genomförs och fungerar till stora delar	22 (34,4%)
Fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat	38 (59,4%)
Summa	64 (100,0%)

