

# Riktlinjer för arbetsmiljö och likabehandling

Beslutad av kommunstyrelsen 13 maj 2024, § 97. Dnr KS2024.0152

Dokumenttyp: Riktlinjer

Dokumentet gäller för: Skövde kommun

Diarienummer: KS2024.0152

Reviderad: [Datum]

Giltighetstid: Mandatperiod

Tidpunkt för aktualitetsprövning: 2026-12-31

Dokumentansvarig: HR-chef

Andra tillhörande dokument: [xxx]

Program

Policy

Plan

» Riktlinjer

Regler



# Innehåll

Riktlinjer för arbetsmiljö och likabehandling inom Skövde kommun.....	3
Områden för ett hållbart arbetsliv och en säker arbetsmiljö.....	3
1.    Fördelning av arbetsmiljöuppgifter .....	4
Kunskap, befogenheter eller resurser samt returnering .....	4
2.    Arbetsmiljöansvar .....	4
3.    Systematiskt arbetsmiljöarbete .....	4
4.    Hälsöfrämjande arbete och friskvård.....	5
5.    Förebygga sjukfrånvaro och ohälsa .....	5
6.    Rehabilitering och arbetsanpassning .....	5
Uppföljning av arbetsmiljöarbetet .....	5
Områden för att säkerställa inkludering och likabehandling .....	5
1.    Ansvar för likabehandling .....	5
2.    Vi ska kunna erbjuda heltidsanställningar .....	6
3.    Vi ger alla möjlighet att kombinera arbete med att vara förälder.....	6
4.    Vi ska minska sjukfrånvaron .....	6
5.    Vi ska ge lika lön för lika och likvärdigt arbete .....	6
6.    Vi arbetar för jämställdhet och mångfald på högre ledande befattningar.....	6
7.    Vi ska öka lönespridningen i yrkesgrupper med låg lönespridning.....	6
8.    Vi vill inte att föreställningar om kön ska begränsa studie- och yrkesval.....	6
9.    Vi ska erbjuda fler karriär- och utvecklingsvägar .....	7
Uppföljning av likabehandlingsarbetet.....	7
Vi tar avstånd från trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier .....	7
Arbetsgivarens ansvar.....	7
Medarbetarens ansvar .....	8
Likabehandlingspris .....	8
Syfte .....	8
Kriterier .....	8
Pris .....	9
Nominering och utdelning .....	9
Jury.....	9
Utdelningstillfälle .....	9

# Riktlinjer för arbetsmiljö och likabehandling inom Skövde kommun

Det här är riktlinjer för medarbetare inom Skövde kommun. Syftet med dessa riktlinjer är att styra och reglera verksamheten så att den bedrivs ändamålsenligt, rättssäkert, effektivt och med god kvalitet. Riktlinjerna är ett politiskt beslutat dokument och ett förtydligande av vår personalpolicy. Ansvar och beslut utifrån riktlinjerna regleras i gällande delegationsordning.

I Skövde kommun arbetar vi tillsammans för att skapa en god, säker och utvecklande arbetsmiljö där alla trivs och är stolta över arbetet.

Vi arbetar i en politiskt styrd organisation där politikerna fattar beslut om verksamhetens övergripande mål och omfattning. Arbetet utgår från demokratins regler och de nationella och kommunala uppdragen.

För medarbetare finns både rättigheter och skyldigheter. Dessa riktlinjer ska konkretisera gemensamma principer samt visa på vad som är viktigt och vilka prioriterade områden vi har inom arbetsmiljö och likabehandling.

## Områden för ett hållbart arbetsliv och en säker arbetsmiljö

## 1. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Kommunfullmäktige är det högsta beslutande organet i Skövde kommun och är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och fastställer policys samt avsätter medel för arbetsmiljöarbetet och ger därmed förutsättningar för arbetsmiljöarbetet.

Kommunfullmäktige fördelar sedan arbetsmiljöuppgifterna vidare till kommunstyrelsen i egenskap av anställningsmyndighet såsom företrädare för arbetsgivaren. Kommunstyrelsen fastställer riktlinjer för arbetsmiljöarbetet. Respektive nämnd har också arbetsmiljöansvar. Kommunstyrelsens och nämndernas arbetsmiljöansvar regleras i respektive nämnds reglemente.

Kommunstyrelsen ska genom ordförande skriftligen vidare fördela arbetsmiljöuppgifterna till kommundirektör. Kommundirektör ska sedan i sin tur skriftligen fördela uppgifterna så långt ut i organisationen som det är nödvändigt så att uppgifterna utförs på den nivå där det blir mest effektivt, exempelvis från sektorchef till avdelningschef respektive från avdelningschef till enhetschef. Det är även möjligt att fördela arbetsmiljöuppgifter till andra personer än chefer, exempelvis arbetsledare, biträdande rektorer och vissa medarbetare. Det ska finnas tid att utföra arbetsmiljöuppgifterna och de ska utföras på ett aktivt och systematiskt sätt.

Kunskap, befogenheter eller resurser samt returnering

När arbetsmiljöuppgifter fördelas är det viktigt att tillse att det sker till personer som har tillräcklig kunskap, befogenheter och resurser som krävs för sina arbetsmiljöuppgifter samt tydliggöra den resultatskyldighet som följer med arbetsuppgiften.

Om den som mottagit en arbetsmiljöuppgift inte kan fullfölja uppgiften på grund av bristande kunskap, befogenheter eller resurser, ska detta i första hand anmälas till närmaste chef för dialog. Kvarstår problemet ska arbetsmiljöuppgifterna returneras till den som tilldelat uppgiften.

## 2. Arbetsmiljöansvar

Respektive chef har ett ansvar för att efterleva riktlinjen och ska se till att berörda medarbetare är/blir informerade om riktlinjen. Varje medarbetare tar ett personligt ansvar för arbetsmiljön i det dagliga arbetet, genom att följa gällande föreskrifter och instruktioner och rapportera eller påtala eventuella risker och brister i arbetsmiljön.

## 3. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är grunden i det löpande lagstadgade arbetet och ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet i hela kommunen. Vi strävar efter en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö. Arbetsgivare, skyddsombud och medarbetare arbetar kontinuerligt med att undersöka genom exempelvis skydds rond, riskbedöma, åtgärda och följa upp risker i arbetsmiljön, löpande och vid förändring.

För att kunna bedriva ett väl fungerande arbetsmiljö- och hälsoarbete, krävs en god dialog, engagemang och samarbete mellan medarbetare, skyddsombud, fackliga organisationer och arbetsgivare. Skyddsorganisation med exempelvis skyddskommittéer regleras i det lokala samverkansavtalet med fackliga parter.

## 4. Hälsofrämjande arbete och friskvård

Skövde kommun vill öka förutsättningarna för fler friska arbetsplatser och uppmanar medarbetare till olika former av friskvård och hälsofrämjande aktiviteter, för att uppnå och bibehålla hälsa. Skövde kommun arbetar för att skapa en hälsokultur som utgår från ett hälsofrämjande och förebyggande perspektiv. Detta är en naturlig och viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## 5. Förebygga sjukfrånvaro och ohälsa

Vi arbetar förebyggande för att förhindra arbetsrelaterad ohälsa och för att ha en god fysisk och social arbetsmiljö. I arbetsmiljöansvaret ingår att tidigt och aktivt arbeta med signaler på ohälsa, upprepad korttidssjukfrånvaro och arbetsskador och tillbud. Som arbetsgivare ska Skövde kommun erbjuda stöd och hjälp för medarbetare som riskerar att hamna i sjukskrivning genom exempelvis företagshälsovård, samtalsstöd och sjukgymnast.

## 6. Rehabilitering och arbetsanpassning

Vi ska minska sjukfrånvaron genom att arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning förebyggande samt för att underlätta återgång i arbete för de medarbetare som är sjuka. Vi uppnår goda resultat genom tydliga planer för rehabilitering och planering av lämplig arbetsanpassning och åtgärder. Varje medarbetare ska aktivt medverka i sin egen rehabilitering och planering.

## Uppföljning av arbetsmiljöarbetet

Chefen följer upp arbetsmiljöarbetet genom medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar tillsammans med sina medarbetare.

Verksamheterna följer upp arbetsmiljöarbetet genom tertialrapporter och årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet och ansvarig för arbetsmiljön i kommunen. Löpande uppföljning och information ges på ordinarie möten under året.

Övriga nämnder får information två gånger om året i samband med tertialrapporteringen.

## Områden för att säkerställa inkludering och likabehandling

### 1. Ansvar för likabehandling

I Skövde kommun ska alla behandlas likvärdigt oavsett tillhörighet. Chefer har det yttersta ansvaret för arbetet med likabehandling. Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för en bra arbetsmiljö, där likabehandling och inkludering är en självklarhet. Chefer, medarbetare och fackliga företrädare ska samverka för att uppnå arbetsplatser fria från diskriminering och all form av beteende som kränker någons värdighet.

## **2. Vi ska kunna erbjuda heltidsanställningar**

Att erbjuda heltidsanställning är något vi ska sträva efter inom alla våra yrken. Främst finns deltidsanställningar i våra stora kvinnodominerade befattningsgrupper. Heltidsanställningar gör det möjligt för oss som arbetsgivare att ta vara på den kompetens som finns hos våra medarbetare och främjar vår kompetensförsörjning framöver.

## **3. Vi ger alla möjlighet att kombinera arbete med att vara förälder**

Alla våra medarbetare ska oavsett befattning och ansvar kunna kombinera arbete med att vara förälder. Ett jämställt uttag av föräldraledigheten är viktigt för ett jämställt arbetsliv. Vår arbetsmiljö ska vara välkomnande så att våra medarbetare kan skapa en bra balans mellan arbetsliv och privatliv.

## **4. Vi ska minska sjukfrånvaron**

Sjukfrånvaron är störst bland kvinnor i kontaktyrken som vård, skola och omsorg. Vi ska därför jobba för att minska sjukfrånvaro, vilket resulterar i att vi får en lägre arbetsbelastning, minskad stress och en ökad kontinuitet i våra verksamheter.

## **5. Vi ska ge lika lön för lika och likvärdigt arbete**

Vi ska varje år göra en lönekartläggning och en löneanalys för att förhindra osakliga löneskillnader. Vi ska använda samma lönesättningsprinciper för alla våra medarbetare och lönesättningen ska vara fri från diskriminering.

## **6. Vi arbetar för jämställdhet och mångfald på högre ledande befattningar**

I Skövde kommun ska alla våra medarbetare oavsett tillhörighet ha samma möjligheter att nå chefstjänster. Det leder till en attraktiv arbetsplats med bättre förutsättningar att rekrytera och behålla rätt kompetens där medarbetare stannar och vill utvecklas. Genom att ha förebilder, tydliga karriärvägar och att uppmuntra till ett jämställt uttag av föräldraledighet kan vi skapa goda förutsättningar för detta.

## **7. Vi ska öka lönespridningen i yrkesgrupper med låg lönespridning**

Hos oss ska lönespridningen i större yrkesgrupper med låg lönespridning öka. För våra medarbetare kan detta vara ett sätt att kunna påverka sin lön, utvecklas i sitt arbete och öka sin livsinkomst. Vi ska arbeta med en individuell och differentierad lönesättning för att öka lönespridningen.

## **8. Vi vill inte att föreställningar om kön ska begränsa studie- och yrkesval**

Vi vet att de förutfattade meningarna som finns om yrken i välfärden försvårar möjligheterna till en jämställd verksamhet. Vi vill visa på variationen av yrken och uppmuntra till studie- och yrkesval som drivs av intresse och medvetna val. Då kan vi få en bredare mångfald och ett större utbud av kompetens.

## 9. Vi ska erbjuda fler karriär- och utvecklingsvägar

Hos oss ska det vara möjligt att göra karriär och att utvecklas i sitt arbete. Att göra karriär och att utvecklas kan innebära att skaffa sig ökad kunskap eller erfarenhet inom ett område, att våga ta mer ansvar eller att öva och bli bättre på att praktiskt utföra en uppgift. Genom att skapa fler och tydliga utvecklingsvägar inom alla yrken synliggör vi för medarbetare att det finns möjlighet till karriär och utveckling. Det gör att vi kan attrahera och behålla rätt kompetens samt använda kompetensen på rätt sätt.

### Uppföljning av likabehandlingsarbetet

Chefen följer upp likabehandlingsarbetet genom medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar tillsammans med sina medarbetare.

Verksamheterna följer upp likabehandlingsarbetet genom tertialrapporter och årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet och ytterst ansvarig för likabehandling i kommunen. Löpande uppföljning och information ges på ordinarie möten under året.

Övriga nämnder får information två gånger om året i samband med tertialrapporteringen.

## Vi tar avstånd från trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

Skövde kommun accepterar inte att det på arbetsplatsen förekommer trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, repressalier eller någon annan handling som kränker någons värdighet. Skövde kommun accepterar heller inte repressalier för den som avvisat eller fogat sig i trakasserier, anmält diskriminering, medverkat i en utredning kring diskriminering eller påtalat att diskriminering pågår.

### Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens ansvar är att utreda och åtgärda händelser som har samband med arbetet och involverar arbetsgivarens medarbetare. Detta ansvar finns även för de som inte är anställda men som deltar i verksamheten som exempelvis praktikanter och konsulter.

Om arbetsgivaren får kännedom att en medarbetare blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling är arbetsgivaren skyldig att utreda situationen skyndsamt och vidta lämpliga åtgärder. Detta gäller oavsett hur arbetsgivaren fått kännedom om händelsen. Trakasserier och sexuella trakasserier är brott som kan polisanmälas. Utgångspunkten är att det är den som utsatts för brottet som polisanmäler. Arbetsgivaren kan anmäla om faktaunderlag för brott finns, men har ingen laglig skyldighet att anmäla. Oavsett

om händelsen polisanmäls eller inte har arbetsgivaren ansvar att utreda och se till att det oönskade beteendet upphör samt förhindra att det sker igen.

Skövde kommun bedriver ett målinriktat arbete kring ovanstående frågor. Det sker genom aktiva åtgärder inom likabehandling, det systematiska arbetsmiljöarbetet, vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, samverkan samt olika utbildningstillfällen. Alla medarbetare ska vara informerade om Skövde kommuns förhållningssätt. Chefer på alla nivåer är ansvariga för att informera, förebygga, utreda, åtgärda och följa upp. HR-enheten finns för råd och stöd.

## Medarbetarens ansvar

I vårt medarbetaransvar ingår att påtala och motverka brister i vår gemensamma arbetsmiljö. Vi som medarbetare i Skövde kommun har alla ansvar att uppmärksamma och påtala om vi känner till eller misstänker att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling pågår.

Om du som medarbetare blir utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling behöver du säga ifrån och markera att du inte accepterar beteendet. Din chef är ditt naturliga stöd i situationen. Kontakt kan även tas med chefs chef, sektorchef, facklig företrädare/skyddsombud eller HR-enheten. Förtroendevalda vänder sig till partigruppen eller Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Anmälan sker i första hand till din närmsta chef.

Även du som ser en medarbetare som blir utsatt har ett ansvar att säga ifrån och prata med din chef.

På intranätet finns rutiner och checklistor för hur anmälan går till om du själv blivit utsatt eller om en kollega vänder sig till dig om berättar att hon/han blivit utsatt.

## Likabehandlingspris

### Syfte

Likabehandlingspriset ska uppmärksamma och stimulera arbetet för likabehandling, jämställdhet, mångfald och systematiskt arbetsmiljöarbete inom Skövde kommuns verksamheter inklusive bolag. Priset ska bidra till att lyfta fram goda resultat och initiativ inom kommunens verksamhetsutveckling och/eller personalpolitik. Kunskaper, erfarenheter och goda exempel från pristagare och i förekommande fall övriga nominerade ska tas tillvara och kommuniceras inom Skövde kommun.

### Kriterier

Priset ska ges för ett medvetet arbete med att förstärka likabehandling-, jämställdhet och mångfaldsarbetet och/eller det systematiska arbetsmiljöarbetet. Effekterna av insatserna ska kunna värderas. Priset kan delas ut till en arbetsgrupp, enhet, avdelning, sektor eller bolag inom Skövde kommun.



## Pris

Prissumman är 30 000 kronor med syfte att användas för fortsatt positiv utveckling inom området. Prissumman ska användas inom två år från det att summan blivit utdelad. Vid sidan om priset kan hedersomnämning lämnas. Kostnaden hanteras inom kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts budget.

## Nominering och utdelning

Alla medarbetare i Skövde kommun har rätt att nominera. Nomineringstillfället annonseras varje höst och nomineringarna diarieförs hos kommunstyrelsen.

## Jury

Ordförande i kommunstyrelsens arbetsgivarutskott är juryns ordförande. Juryn består i övrigt av arbetsgivarutskottets vice ordförande, HR-chef och facklig representant från centrala samverkansgruppen. Utifrån kriterierna ska juryn säkerställa att kraven uppfylls och präglar priset. Finns ingen sådan pristagare bland de nominerade delas inte priset ut.

## Utdelningstillfälle

Priset delas normalt ut vid kommunfullmäktiges sista sammanträde för året.