

**STYRDOKUMENT**

DATUM

2018-10-03

**Riktlinjer Diskriminering****Inledning**

Älvsbyns kommun har nolltolerans mot all typ av diskriminering. Älvsbyns kommun accepterar inte trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier. Målsättningen är att skapa en god arbetsmiljö för samtliga medarbetare, helt fri från alla former av diskriminering. Älvsbyns kommun ska aktivt verka för att förverkliga jämställdhet inom alla ansvarsområden. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Arbetsökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade.

Alla ska känna sig välkomna på lika villkor oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Diskriminering**

Med diskriminering menas att en eller flera individer särbehandlas utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering förutsätter alltid en aktiv eller passiv handling mot enskild person. Det krävs däremot inte att arbetsgivaren har haft någon avsikt att diskriminera eller har varit medveten om att hen diskriminerar. Förbudet för arbetsgivare att diskriminera medarbetare inkluderar även praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft. Diskriminering är ett brott mot arbetsmiljölagen och principen om likabehandling som innebär att ingen skall diskrimineras utifrån:

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

**Trakasserier**

Begreppet trakasserier beskrivs som ett uppträdande som kränker någons värdighet

|                  |                          |                      |                        |                           |
|------------------|--------------------------|----------------------|------------------------|---------------------------|
| Dokumenttyp      | Dokumentnamn             | Fastställd/upprättad | Beslutsinstans         | Giltighetstid             |
| Riktlinje        | Diskrimineringsriktlinje | 2018-10-24 § 10      | Personalutskottet (PU) | Tom 2022-12-31            |
| Dokumentansvarig | Version                  | Senast reviderad     | Dokumentinformation    | Detta dokument gäller för |
| HR-chef          | 2                        | 2017-03-08 § 3       | 267/18-029             | Medarbetare               |

och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

#### **Exempel på trakasserier:**

- Nedlåtande och förlöjligande kommentarer som har samband med diskrimineringsgrunderna
- Förolämpande generaliseringar som har samband med diskrimineringsgrunderna

#### **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier i arbetslivet innebär ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller i handling, som leder till att någon känner sig förnedrad, stressad eller illa till mods. Detta berör såväl i en arbetssituation som i samband med ansökan om arbete.

#### **Exempel på sexuella trakasserier:**

- Sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- Tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv
- Nedsättande skämt om det kön du tillhör

#### **Repressalier**

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren:

- har anmält arbetsgivaren för diskriminering
- påtalat diskriminering
- medverkat i en utredning enligt lagen

Med anmält menas att arbetstagaren har använt sig av sin rätt att få en fråga om diskriminering prövad eller underrättat sin fackliga organisation.

#### **Anmälan, råd och stöd**

Att bli utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på arbetsplatsen är oacceptabelt. Arbetsgivaren är *skyldig* att utreda omständigheterna när denne får kännedom om att en arbetstagare anser sig i arbetet ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering. Arbetsgivaren ska i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Det är arbetsgivarens ansvar att vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Åtgärden skall följas upp.

Medarbetare som anser sig utsatt för eller bevittnar diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier ska i första hand vända sig till närmaste chef. Om detta inte är möjligt eller att det är chefen som diskriminerar, kontakta överordnad chef eller skyddsombud. Medarbetaren beskriver vad som har hänt skriftligt eller muntligt. Personen som tar emot anmälan dokumenterar händelsen med konkreta beskrivningar, datum och klockslag.

Chefen ska sedan skyndsamt initiera en utredning. Chefen tar kontakt med HR-avdelningen för rådgivning och stöd i processen. Förhållningssättet ska vara att agera snabbt, diskret, opartiskt och metodiskt.

### **Aktiva åtgärder**

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter inom alla verksamheter i Älvsbyns kommun. Skyldigheten att bedriva aktiva åtgärder utformas som ett övergripande ramverk och består av fyra steg som ska utföras fortlöpande.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. **Undersöka** om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. En undersökning kan göras på olika sätt. En undersökning av verksamheten kan göras via enkäter och samtal, samt att gå igenom olika riktlinjer, rutiner och policydokument.
2. **Analysera** orsaker till upptäckta risker och hinder. Här handlar det om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör.
3. **Vidta** förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas. Det går inte att ange vilka åtgärder en arbetsgivare ska vidta, där görs en bedömning med hänsyn till behov och resurser.
4. **följa upp** och **utvärdera** arbetet enligt punkt 1-3.

### **Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta:**

#### **1. Arbetsförhållanden**

Innebär social och organisatoriska arbetsförhållanden såsom arbetsfördelning och organisering av arbetet. Arbetsgivaren ska undersöka den fysiska och psykosociala arbetsmiljön genom att titta på arbetsplatsens utformning, anpassning utifrån arbetstagares olika åldrar och attityder till arbetstagare i olika åldergrupper. Se till att det råder ett socialt öppet klimat. Undersöka om det finns behov av åtgärder för att motverka stereotyper och normer så att anställda med könsöverskridande identitet inte exkluderas.

#### **2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor**

Utifrån samtliga diskrimineringsgrunder ska arbetsgivaren undersöka och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i verksamheten på strukturell och kollektiv nivå.

#### **3. Rekrytering och befordran**

Undersöka riktlinjer och rutiner för intern och extern rekrytering samt befordran. Se över hur lediga tjänster annonseras, hur annonser utformas och hur intervjuer går till. Undersöka vilka hinder som föreligger för att ge alla, oavsett diskrimineringsgrund lika möjligheter att söka lediga anställningar och möjlighet till befordran.

#### **4. Utbildning och övrig kompetensutveckling**

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera om det föreligger några risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla i målgruppen till del på ett likvärdigt sätt oavsett diskrimineringsgrund.

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

Alla medarbetare som är föräldrar ska ges goda möjligheter att kombinera sitt föräldraskap med förvärvsarbete. Samtliga chefer har ett ansvar för att undanröja alla hinder och försvårande omständigheter.

### **Lönekartläggning**

I syftet att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren **varje år** kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller likvärdigt
- löneskillnader mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön

### **Jämställdhetsarbetet vid Älvsbyns kommun**

Älvsbyns kommuns strategiska målsättning är att arbetet ska präglas av delaktighet och inflytande, saklig information och tydlighet. Älvsbyns kommun skall därutöver vara en attraktiv arbetsgivare genom att bl.a. verka för ökad jämställdhet.

När det gäller arbetet med jämställdhet för Älvsbyns kommun är det Kommunfullmäktige som har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet. Kommunstyrelsen fastställer personalpolitiska riktlinjer för jämställdhet samt ansvarar för att samordna det övergripande jämställdhetsarbetet. Arbetsgivare och medarbetare skall dock samverka för att jämställdhet skall uppnås men det är arbetsgivaren som har ansvaret för att åtgärder vidtas.

Under 2013 antog Älvsbyns kommun den europeiska jämställdhetsdeklarationen, CEMR. Älvsbyns kommun ska verka för att uppnå det övergripande nationella jämställdhetsmålet, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter lika rättigheter, samma möjligheter och samma skyldigheter inom livets alla områden.

Det övergripande målet är indelat i fyra nationella delmål:

- Jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattande.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

För att uppnå det nationella jämställdhetsmålet införs jämställdhetsintegration i alla verksamheter, vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i ordinarie arbete. Det inkluderar ett jämställdhetsperspektiv i beslutsprocessen, i planering, vid resursfördelning, i genomförande av all verksamhet samt vid uppföljning.

### **Dokumentationskrav**

Arbetet med aktiva åtgärder samt lönekartläggningen ska skriftligen dokumenteras och innehålla en redogörelse för alla delar som tagits upp i riktlinjen. Kravet på jämställdhetsplan ersätts med ett allmänt skriftligt krav på dokumentation.

Dokumentationen ska ske under hela året och ska underlätta och effektivisera arbetet med aktiva åtgärder, samt fungera som ett stöd i verksamheterna genom att knyta an till verksamhetsplaneringen och arbetsmiljöarbetet.

Dokumentationskravet omfattar även en skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen dokumentera hur samverkansskyldigheten fullgjorts och i detta redogöra för vilka synpunkter som framförts inom ramen för samverkan och hur dessa beaktats. Arbetsgivaren är även skyldig att förse de arbetstagarorganisationer till vilken denna är bunden av kollektivavtal med, den information som behövs för samverkansarbetet avseende hela arbetet med aktiva åtgärder. Detta innebär en utvidgning av informationsskyldigheten som tidigare endast omfattat lönekartlägningsarbetet.

### Några exempel på sådant som kan vara diskriminering

- En arbetsgivare uppfattar att en arbetssökande har ett utländskt klingande namn och väljer därför att inte kalla hen till intervju.
- En restaurang släpper inte in en person och det har samband med att hen har en funktionsnedsättning som påverkar tal och rörelser.
- En bank nekar en person ett lån för att hen anses vara för gammal.
- En anställd har lägre lön än en kollega med samma eller likvärdigt arbete och det har samband med kön.
- En chef gör ovälkomna sexuella närmanden.
- En lärare hånar en elev för att hon bär huvudduk.
- En tandläkarmottagning låter inte en man boka tid för att han bär klänning.
- En fabrik kräver att alla anställda måste ha en viss kroppslängd.
- En handläggare på arbetsförmedlingen hånar en person för att hen är bisexuell.
- En arbetsgivare avbryter en provanställning när den anställda berättar att hon är gravid.
- Personalen på en restaurang vägrar att läsa upp menyn för en gäst som har en synnedsättning.