

## Plan aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter i Vindelns kommun

### Inledning

Vindelns kommun tar som arbetsgivare avstånd från all form av diskriminering, trakasserier och repressalier. Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Arbetsökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade.

### Övergripande mål

Det övergripande målet för arbetet med att motverka diskriminering, trakasserier och repressalier handlar om att värna mångfalden, samt att alla oavsett förutsättningar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Ett långsiktigt aktivt arbete integrerat i kommunens alla verksamheter och beslut ska leda till uppnåendet av lika rättigheter och möjligheter för var och en på livets alla områden och skapa grunden för en attraktiv miljö att bo och verka i.

### Aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagens tredje kapitel ska arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Lagkravet innebär att arbeta förebyggande och främjande i syfte att motverka diskriminering samt verka för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

### Vad är diskriminering?

Skyddet mot diskriminering gäller oavsett anställningsform. Även den som söker eller gör praktik, arbetar som inhyrd eller inlånad arbetskraft alternativt är arbetsökande omfattas av skyddet.

Syftet med diskrimineringsförbudet samt förbud mot repressalier är att lika fall ska behandlas lika. Lagen förbjuder sex former av diskriminering. Dessa är:

1. Direkt diskriminering
2. Indirekt diskriminering
3. Bristande tillgänglighet
4. Trakasserier
5. Sexuella trakasserier
6. Instruktioner att diskriminera.

### 1. Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när arbetsgivaren missgynnar någon som gör en förfrågan om arbete, en arbetsökande eller arbetstagare genom att behandla denne mindre förmånligt i jämförelse med någon annan som gör en förfrågan om arbete, annan arbetsökande eller arbetstagare och som befinner sig i en jämförbar situation, men inte tillhör någon av de skyddade grupperna.

## 2. Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när arbetsgivaren missgynnar någon som gör en förfrågan om arbete, en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse ett förfaringsätt eller kriterium som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar personer som tillhör någon av de skyddade grupperna. Ett exempel på indirekt diskriminering kan vara krav på viss längd eller förbud att använda huvudbonad.

## 3. Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

## 4. Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

## 5. Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade. Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att de är ovälkomna. Det är den som är utsatt som avgör vad som är kränkande och vad som gör att till exempel arbetsplatsen känns otrygg.

## 6. Instruktioner att diskriminera

Med begreppet instruktioner att diskriminera avses order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses enligt lagen och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

## Repressalier

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

1. Anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
2. Medverkat i en utredning enligt lagen
3. Avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren:

1. Gör en förfrågan om eller söker arbete
2. Söker eller fullgör praktik
3. Står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft

## Skillnad kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier och diskriminering

### Kränkande särbehandling,

Handling som på ett kränkande sätt kan leda till ohälsa eller att bli ställd utanför arbetsplatsens gemenskap. För att något ska betraktas som en kränkande särbehandling räcker det med att handlingen skett en gång. Det behöver inte finnas någon maktskillnad mellan parterna som gör att den som utsätts har svårt att försvara sig.

### Mobbning

Utsätts någon som inte kan försvara sig för kränkningar upprepade gånger kan det handla om mobbning, som är en allvarlig form av kränkande särbehandling. Det kan till exempel handla om att systematiskt frysa ut någon eller undanhålla information.

### Trakasserier och diskriminering

Diskriminering är ett samlingsbegrepp för trakasserier och sexuella trakasserier där någon missgynnas eller kränks och det kan vara direkt eller indirekt. Även instruktioner att diskriminera och bristande tillgänglighet är former av diskriminering.

För att missgynnandet eller kränkningen ska vara diskriminering ska de ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

### Arbetet med aktiva åtgärder bedrivs i fyra steg och omfattar fem områden

Varje förvaltning arbetar kontinuerligt med aktiva åtgärder genom följande fyra steg:

1. **Undersöka** om det finns risker för diskriminering, repressalier eller 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 krävs
4. **Följa upp** och utvärdera arbetet enligt punkterna ovan



Fyra steg

### De fem områden som omfattas är:

1. Arbetsförhållanden
2. Löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och kompetensutveckling
5. Föräldraskap och arbete



Fem områden

### Utöver nämnda områden finns särskilda bestämmelser för att:

- Främja en jämn könsfördelning
- Ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i verksamheten
- Genomföra årlig lönekartläggning
- Samverka med medarbetare
- Dokumentera arbetet



Särskilda  
bestämmelser

## Hur tas förvaltningens plan för aktiva åtgärder fram?



### **Inledande planering**

Förvaltningschef lägger upp tidsplan för arbetet med stöd från HR. I arbetet ingår att informera ansvariga chefer om arbetsgången. Arbetet, som genomförs jämna år, ska resultera i en handlingsplan för respektive förvaltning, som främjar åtgärder för lika rättigheter och möjligheter.



Hur går det till?

### **Dialog på APT**

Ansvarig chef med stöd av HR-strateg för dialog på APT om förekomst av eventuella risker för diskriminering och/eller trakasserier på arbetsplatsen. Med utgångspunkt i [Frågemall för dialog på APT](#) förs samtalet i mindre grupper. Mallen är inte uttömmande utan har som mål att vara vägledande för samtalet. De identifierade riskerna dokumenteras och utgör underlag för nästa moment, vilket är arbetet med frågeställningarna i KIA.

### **Ansvarig chef dokumenterar i KIA**

Med hjälp av frågorna i mallen *Kartläggning av risker för diskriminering och trakasserier*, som finns i KIA under riskhanteringstypen *Riskanalys*, och dokumentationen från APT genomför ansvarig chef tillsammans med det fackliga ombudet sin undersökning av nuläget.

Eventuella risker som identifieras, den analys som görs, åtgärder som behöver vidtas, vem som är ansvarig och när det ska vara klart för uppföljning dokumenteras. Åtgärderna ingår i förvaltningens samlade handlingsplan.

### **Förvaltningssamverkan**

Handlingsplanen samverkas i förvaltningens samverkansgrupp. Med samverkan avses information och dialog. Eventuella synpunkter i samverkan tas i beaktande inför slutgiltig plan.