



Vingåkers  
kommun

FÖRFATTNINGSSAMLING

Flik 6.52

## **Riktlinje för arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande särbehandling**

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Aktiva åtgärder mot diskriminering .....</b>	<b>3</b>
1.1	Vad är diskriminering? .....	3
1.2	Vad innebär aktiva åtgärder mot diskriminering? .....	5
1.2.1	<i>Arbetsförhållanden</i> .....	6
1.2.2	<i>Löner och anställningsvillkor</i> .....	6
1.2.3	<i>Rekrytering och befordran</i> .....	6
1.2.4	<i>Kompetensutveckling och utbildning</i> .....	6
1.2.5	<i>Möjlighet att förena arbete med föräldraskap</i> .....	6
1.3	Aktiva åtgärder i fyra steg .....	7

## 1 Aktiva åtgärder mot diskriminering

Vingåkers kommun har som arbetsgivare ansvar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetet. (diskrimineringslagen 3 kap). Vingåkers kommun ska som arbetsplats präglas av allas lika värde. Vi ser på mångfald som en styrka som ger oss bättre förutsättningar att lyckas med vårt uppdrag och som bidrar till att vara en attraktiv arbetsgivare och en kommun i framkant.

I enlighet med diskrimineringslagen har Vingåkers kommun skyldighet att löpande arbeta för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Vi ska arbeta systematiskt med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering handlar om att identifiera och undanröja risker för diskriminering och andra hinder för allas lika möjligheter på arbetsplatsen. Arbetet genomförs i fyra steg och inom 5 områden och handlar främst om att förebygga att någon skall diskrimineras eller riskerar att få sämre möjligheter på sin arbetsplats. Enligt diskrimineringslagen skall allt arbete med aktiva åtgärder dokumenteras.

## 2 Vad är diskriminering?

Diskriminering innebär att en person, eller en grupp av personer, gör åtskillnad mellan olika människor. Det kan röra sig om trakasserier, sexuella trakasserier men även att bli orättvist behandlad.

För att agerandet ska definieras som diskriminering, behöver det vara en enskild person som blivit missgynnad eller kränkt i en specifik situation. Agerandet ska också ha ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering som uttryck är ett samlingsbegrepp och diskrimineringslagen har definierat sex olika former av diskriminering. För att agerandet ska räknas som diskriminering räcker det att det är i någon av de former som beskrivs i lagen:

### **Direkt diskriminering**

När en person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, baserat på att personen tillhör någon av de sju diskrimineringsgrunderna

**Indirekt diskriminering**

När en person missgynnas genom en regel eller rutin som uppfattas som neutral men som särskilt missgynnar personer, baserat på att de tillhör någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

**Bristande tillgänglighet**

Bristande tillgänglighet handlar om både fysisk och social tillgänglighet. En person med en funktionsnedsättning utsätts för diskriminering ex. när denne inte kan besöka en toalett eller en avdelning på grund av sin funktionsnedsättning.

**Trakasserier**

När en persons agerande kränker någons värdighet utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om att skämta på ett obehagligt sätt eller att prata om grupper av människor på ett sätt som upplevs kränkande.

**Sexuella trakasserier**

Samtliga trakasserier som är av sexuell natur.

**Instruktioner att diskriminera andra**

När någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, ex. en anställd, att diskriminera någon annan.

**2.1 Vem kan diskrimineras?**

I lagen finns sju diskrimineringsgrunder. För att ett missgynnande beteende ska definieras som diskriminering behöver agerandet eller missgynnandet ha ett samband med någon diskrimineringsgrunderna.

**Kön**

Avser att personer inte får missgynnas utifrån att denne tillhör ett specifikt kön.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Avser att personer inte får missgynnas utifrån att denne ger uttryck av att tillhöra ett annat kön än det som registrerats vid födseln. Det rör sig både om personens mentala eller självupplevda könsbild men även hur en persons sociala kön, ex. att personen genom kläder, kroppsspråk, smink eller andra attribut ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerades vid födseln.

**Etnisk tillhörighet**

Avser att personer inte får missgynnas utifrån dennes nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållanden.

**Religion eller annan trosuppfattning**

Avser att personer inte får missgynnas utifrån dennes religiösa livsåskådning eller trosuppfattning. Det avser inte politiska åskådningar eller etiska/filosofiska värderingar.

**Funktionsnedsättning**

Avser att personer inte får missgynnas utifrån att de har varaktig fysisk, psykisk eller begåvningsmässiga begränsningar. Begränsningen kan vara medfödd eller uppstått vid olycka. Det avser inte tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

**Sexuell läggning**

Avser att personer inte får missgynnas utifrån sin sexuella läggning. Enligt diskrimineringslagen definieras sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell.

**Ålder**

Avser att personer inte får missgynnas utifrån deras ålder. Alla människor, oavsett ålder, omfattas av diskrimineringslagen.

Skyddet mot diskriminering i arbetslivet gäller för samtlig personal i verksamheten men även personer som:

- söker arbete i kommunen,
- som är praktikanter eller söker praktikplats, och
- personer som är inlånade, inhyrda eller konsulter i våra verksamheter

### **3 Vad innebär aktiva åtgärder mot diskriminering?**

Att arbeta aktivt mot diskriminering handlar primärt om att arbeta förebyggande. Arbetet ska ske målinriktat för att ge möjlighet att se risker i den egna verksamheten där diskriminering kan förekomma. Det innebär att verksamheten arbetar för att alla personer, oavsett om dessa tillhör en av de sju diskrimineringsgrunderna, inte ska ha sämre möjligheter på sin arbetsplats. Arbetet sker alltså inte när en diskriminering uppfattats utan i förebyggande syfte.

Vingakers kommun tillämpar diskrimineringsombudsmannens förslag på struktur med arbetet med aktiva åtgärder. Arbetet utgår ifrån fem definierade områden:

### 3.1.1 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden avser psykosociala och fysiska arbetsförhållanden och utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. Arbetet skall ske på övergripande nivå och se till att ingen medarbetare missgynnas. Det kan ex. handla om klimatet på arbetsplatsen eller anställningsvillkor.

Läs mer om att arbeta med aktiva åtgärder inom arbetsförhållanden [HÄR](#).

### 3.1.2 Löner och anställningsvillkor

Löner och anställningsvillkor avser att arbetsgivaren har skyldighet att undersöka och analysera riktlinjer och kriterier för lönesättning men även att se över praxis som rör förmåner. Arbetet skall ske på övergripande nivå och utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder.

Läs mer om att arbeta aktivt med löner och anställningsvillkor [HÄR](#).

### 3.1.3 Rekrytering och befordran

Rekrytering och befordran avser att arbetsgivaren har skyldighet att undersöka och analysera riktlinjer och rutiner för extern såväl som intern rekrytering liksom befordran. Arbetsgivaren har skyldighet att tillgängliggöra lediga tjänster och skapa annonser som är tilltalande och fria från diskriminering. Arbetsgivaren har även skyldighet att undersöka och analysera hur arbetstagare uppmuntras att söka högre tjänster. Arbetet skall ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Läs mer om att arbeta aktivt med rekrytering och befordran [HÄR](#).

### 3.1.4 Kompetensutveckling och utbildning

Kompetensutveckling och utbildning avser att arbetsgivaren har skyldighet att undersöka och analysera om det finns risker eller hinder som gör att utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla till del.

Läs mer om att arbeta aktivt med kompetensutveckling och utbildning [HÄR](#).

### 3.1.5 Möjlighet att förena arbete med föräldraskap

För att underlätta för föräldrar att förena arbete med föräldraskap bör arbetsgivare uppmärksamma och åtgärda faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hushåll. Arbetsgivaren bör även underlätta att en medarbetare återkommer till arbetet efter längre tids föräldraledighet, genom att exempelvis erbjuda ny introduktion, handledning, flextid eller årsarbetstid.

Läs mer om att arbeta aktivt med att förena arbete med föräldraskap [HÄR](#).

## 4 Aktiva åtgärder i fyra steg

Eftersom arbetet med aktiva åtgärder är ett främjande och förebyggande arbete är det viktigt att arbetet sker kontinuerligt. Vingåkers kommun följer diskrimineringsombudsmannens metod för att arbeta strukturerat med aktiva åtgärder. Allt arbete med aktiva åtgärder ska dokumenteras och arbetet ska ske i samverkan med våra medarbetare, förslagsvis kan det ske inom kommunens befintliga samverkansorganisation.

Följande arbetssätt ska tillämpas när förvaltningarna arbetar med aktiva åtgärder.



### 1. Undersöka risker och hinder

Det första steget innebär att arbetsgivaren ska undersöka arbetsplatsen för att upptäcka eventuella hinder eller risker för diskriminering. Det kan vara både verkliga hinder och hinder i form av attityder, normer eller verksamhetens struktur. Undersökningen kan genomföras på olika sätt, inom befintligt samverkanssystem, genom intervjuer, samtal på APT eller enkäter.

Undersökningen ska ske på en övergripande nivå och utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Det är också viktigt att gå igenom rutiner, riktlinjer och policydokument för att säkerställa att dessa inte innehåller hinder för lika möjligheter för medarbetare.

## 2. Analysera

Om det föreligger risker om diskriminering i verksamheten, ska orsakerna till dessa analyseras. Att reflektera, analysera och dra slutsatser utifrån varför verksamheten ser ut som det gör.

## 3. Genomföra åtgärder

I tredje steget ska arbetsgivaren genomföra förebyggande och främjande åtgärder utifrån det som framkom i analysen. Arbetsgivaren gör en bedömning om vilka konkreta åtgärder som ska genomföras och om dessa är skäligen, baserade på behov, resurser och omständigheterna kring det enskilda fallet.

## 4. Följa upp och utvärdera

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska erfarenheterna från utvärderingen gå att använda i undersökningen, i nästa cykel med aktiva åtgärder.

# 5 Dokumentation och uppföljning

Från och med 1 januari 2017 skall arbete med aktiva åtgärder dokumentera alla delar av det löpande arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Dokumentationen ska bland annat innehålla

- Redogörelse av de risker och hinder som identifierats
- En analys av orsakerna till dessa risker och hinder
- En redogörelse för vilka åtgärder som ska genomföras
- En uppföljning och utvärdering av arbetet med aktiva åtgärder som gjorts
- En redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Dokumentationen kan ske på olika sätt och Vingåkers kommun låter respektive förvaltningen avgöra det sätt som är mest ändamålsenligt för verksamheterna.

Dokumentationen skall ske löpande.

Läs mer om arbetsgivarens aktiva åtgärder [HÄR](#).



## Åtgärder och handlingsplan

Arbetsområde	Kommunövergripande åtgärder	Förvaltnings specifika åtgärder	Uppföljning/åtgärd
<b>Arbetsförhållanden -</b>			
Arbetsgivaren ska bidra till jämställda och hälsofrämjande arbetsmiljöer. Våra arbetsplatser ska vara tillgängliga oavsett anställdas möjligheter och förutsättningar. Vi ska vara en arbetsplats fri från kränkande särbehandling och diskriminering	Arbetsmiljöpolicy		Revidering vid behov gång per mandatperiod
	Utbildning i SAM och OSA		Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM*
	Värdegrundsarbete	Handlingsplan för värdegrundsarbete tas fram på respektive arbetsplats	Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM
	Rutiner för hantering av kränkningar, inkluderat sexuella trakasserier skall vara kända av samtliga medarbetare	Medarbetarutbildning	Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM
		Arbetskläder och skyddsutrustning skall finnas och passa för alla anställda	Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM
		Omklädningsrum och duschutrymme skall finnas tillgängligt för alla	Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM

\* SAM = Systematiskt arbetsmiljöarbete

<b>Löner och anställningsvillkor</b>			
Vingåkers kommuns lönepolitik ska vara känd och begriplig för samtliga medarbetare. Vi ska säkerställa att riktlinjer, lönesättning och lönekriterier inte är diskriminerande	Lönekartläggning skall genomföras årligen i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader	Ta del av kartläggningen och beakta resultatet inför kommande års löneöversyn	Utfall av löneöversyn, följs upp i nästkommande års löneöversyn.
	Arbeta aktivt för att lönepolicy och lönekriterier skall vara kända av alla medarbetare	Info på APT, medarbetarutbildning kan avropas från HR	Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM
	Heltid som norm		Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM

<b>Rekrytering och befordran</b>			
Vingåkers kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Arbetsgivaren ska arbeta för att alla skall ges möjlighet att utvecklas, söka lediga tjänster samt få möjlighet till utveckling/fortbildning	Kompetensbaserad rekrytering	Följa kommunens rekryteringsprocess	Årlig uppföljning i central samverkansgrupp
		Använda rekryteringssamordnare eller annat HR-stöd för fördomsfri rekrytering	Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM
	Sträva efter en jämn könsfördelning på ledande positioner	Använda rekryteringssamordnare eller annat HR-stöd för fördomsfri rekrytering	Årlig uppföljning i central samverkansgrupp

<b>Utbildning och kompetensutveckling</b>			
Vingåkers kommun ska säkerställa att medarbetare har möjlighet till kompetensutveckling och utbildning. Arbetsgivaren säkerställer att insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt	Mallar och processer för medarbetarsamtal ska leda till kompetensutveckling på lika villkor	Säkerställa att medarbetarsamtal hålls med alla medarbetare	Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM
	Deltagande i projekt- och arbetsgrupper ska vara tillgänglig för samtlig personal och representera Vingåkers kommun som arbetsgivare		Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM
		Säkerställa att medarbetare tar del av nödvändig utbildning.	Följs upp i medarbetarsamtalet

<b>Förvärvsarbete och föräldraskap</b>			
Vingåkers kommun skall ge medarbetare möjlighet att förena arbete med föräldraskap och fritid. Arbetsgivaren säkerställer att fritid och föräldraskap kan kombineras			
	Möjlighet att gå ner i arbetstid tills barnet är 12 år		Verbal uppföljning
		Säkerställa att kontakt med föräldralediga stärks så återgång i arbetet underlättas	Årlig uppföljning i samverkansgrupperna i samband med uppföljningen av SAM
	Möjlighet att semesterväxla		Årlig uppföljning i central samverkansgrupp
	Friskvårdsförmåner som kan nyttjas där medarbetare bor		Årlig uppföljning i central samverkansgrupp