



## Diskriminerings- och likabehandlingspolicy



|  |                         |  |
|--|-------------------------|--|
| <br><b>Eda kommun</b> | <b>Styrdokument</b>     |  |
|  | <b>Dokumenttyp</b>      | Diskriminerings- och likabehandlingspolicy |
|  | <b>Beslutad av</b>      | Kommunfullmäktige 2020-08-19, § 94         |
|  | <b>Dokumentansvarig</b> | Personalchefen                             |
|  | <b>Reviderad av</b>     | –  |

## Innehållsförteckning

|          |  |          |
|----------|--|----------|
| <b>1</b> | <b>Bakgrund.....</b>   | <b>4</b> |
| 1.1      | Definitioner.....  | 4        |
| <b>2</b> | <b>Aktiva åtgärder.....</b>  | <b>4</b> |
| 2.1      | Arbetsförhållanden.....  | 5        |
| 2.2      | Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....                | 5        |
| 2.3      | Rekrytering och befordran.....   | 5        |
| 2.4      | Utbildning och övrig kompetensutveckling.....                                      | 6        |
| 2.5      | Föräldraskap.....  | 6        |
| <b>3</b> | <b>Handlingsplan vid trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.....</b> | <b>6</b> |
| 3.1      | Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling....                | 6        |
| 3.2      | Begrepp som faller under trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier..... | 7        |
| 3.3      | Chefens ansvar och utredningsförfarande.....                                       | 7        |
| <b>4</b> | <b>Var kan jag som medarbetare få stöd?.....</b>                                   | <b>9</b> |
| 4.1      | Länkar för mer information.....  | 9        |

## 1 Bakgrund

Enligt bestämmelserna i diskrimineringslagen ska arbetsgivare förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mångfald är av stor betydelse för kommunens utveckling. Det betyder att kunskaper som finns hos medarbetare med olika bakgrund ska tas tillvara. En förutsättning är att alla ges lika rättigheter och möjligheter.

### 1.1 Definitioner

De 7 diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen definieras:

- **Kön.** Att någon är kvinna eller man
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- **Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- **Religion eller annan trosuppfattning**
- **Funktionsnedsättning:** varaktiga psykiska, fysiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en viss persons funktionsförmåga som till följd av skada eller en medfödd sjukdom, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- **Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- **Ålder:** uppnådd levnadslängd

## 2 Aktiva åtgärder

Eda kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och verksamheterna i kommunen ska präglas av respekt för alla medarbetare och lika rättigheter ska vara norm.

- Eda kommun som arbetsgivare ska bedriva ett aktivt och fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera) inom följande fem målområden:
  - Arbetsförhållanden
  - Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
  - Rekrytering och befordran
  - Utbildning och övrig kompetensutveckling
  - Möjligheter att förena arbete och föräldraskap
- Främja en jämn könsfördelning - även på ledande positioner

- Utforma, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- Genomföra årliga lönekartläggningar  
Arbetet ska ske i samverkan med fackliga organisationer.

## 2.1 Arbetsförhållanden

*Mål: Kommunen som arbetsgivare ska undersöka och analysera arbetsförhållanden utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Arbetsgivaren ska säkerställa att ingen missgynnas av arbetsklimatet eller anställningsformen på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.*

Aktiva åtgärder:

- Kläder och skyddsutrustning anpassade till olika behov.
- Arbetsfördelning och organisering av arbetet.
- Fördelning av deltids- och heltidsanställningar.
- Fördelning av visstids- och tillsvidareanställningar.
- Risker för kränkande särbehandling och trakasserier utreds årligen i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

## 2.2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

*Mål: Lönepolitiken ska vara begriplig och känd av samtliga medarbetare så att lönerna upplevs som korrekta, rättvisa, jämställda och satta på logiska grunder.*

Aktiva åtgärder:

- Lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagens krav genomförs årligen, detta finns närmare beskrivet i Eda kommuns Lönepolicy.

## 2.3 Rekrytering och befordran

- *Mål: Eda kommun ska bana väg för att alla oavsett diskrimineringsgrund ska ha lika möjlighet att söka lediga anställningar och ha lika möjlighet till befordran.*

Aktiva åtgärder:

- Formulera platsannonser så att de inte är könsmärkta/diskriminerande och uppmuntra underrepresenterat kön att söka.
- Där sökande bedöms likvärdiga kan underrepresenterat kön ha företräde. Däremot är det inte tillåtet att anställa en sämre meriterad sökande för att uppnå könsrättvis jämvikt vid arbetsplatserna.

## 2.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

*Mål: Alla medarbetare ska ges lika möjligheter till kompetensutveckling/utbildning, inflytande och delaktighet för sin egen och verksamhetens utveckling oavsett diskrimineringsgrund.*

Aktiva åtgärder:

- Verksamhetens behov ska alltid styra fördelningen av medel för kompetensutveckling, men chefer ska väga in diskrimineringsgrunderna när utbildning arrangeras och medel ska fördelas.
- Resultat och utvecklingssamtal (RUS) genomförs och följs upp årligen för medarbetarna. Den ska innehålla individuella mål och kompetensutvecklingsplaner.

## 2.5 Föräldraskap

*Mål: Medarbetare som är föräldrar ska ges möjligheter att kombinera arbetet och föräldraskap.*

Aktiva åtgärder:

- Information och inbjudan från exempelvis arbetsplatsträffar ska komma föräldralediga till del.
- Uppmuntra ett jämställt uttag av föräldraledighet.
- Underlätta så långt det går med verksamhetens behov för att medarbetare ska kunna förena arbete och föräldraskap.

## 3 Handlingsplan vid trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

### 3.1 Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

*Mål: Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.*

Eda kommun har nolltolerans och accepterar inte att någon medarbetare utsätts för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Alla chefer ska känna till riktlinjer och rutiner i denna policy.

- Risker för kränkande särbehandling och trakasserier utreds årligen i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

### 3.2 Begrepp som faller under trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

- **Diskriminering** innebär att någon blir sämre behandlad än andra på grund av egenskaper som inte går att påverka. I diskrimineringslagen finns förbud mot diskriminering på sju olika grunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- **Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.



- **Sexuella trakasserier** kan vara beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade.
- **Kränkande särbehandling** är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett sätt som uppfattas som kränkande och kan leda till ohälsa eller att arbetstagaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.
- **Repressalier** utgör en bestraffning eller hämndaktion. Förbudet mot repressalier syftar till att skydda arbetstagare som till exempel anmält arbetsgivaren för diskriminering eller påtalat handlingar i strid med lagen.

### 3.3 Chefens ansvar och utredningsförfarande

För att arbetsgivaren ska kunna åtgärda eventuella händelser är det viktigt att arbetsgivaren får reda på vad som hänt och när det har hänt.

När arbetsgivaren får kännedom om att en medarbetare utsatts för kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier i samband med arbetet så är arbetsgivaren skyldig att utreda detta. Arbetsgivaren är också skyldig att vidta de åtgärder som behövs för att förhindra trakasserier i framtiden.

Vid anmälan om kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier görs en opartisk bedömning av personalavdelning eller företagshälsovård.

#### Medarbetarens hantering:

1. Säg ifrån till den som diskriminerar/trakasserar kränker. Tala om att beteendet känns fel och kräv att det upphör. Om det upplevs svårt att säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa till. Resultatet blir oftast att den som diskriminerar/trakasserar/kränker slutar.

Om du har förtroende för facklig representant på arbetsplatsen är det bra att tala med denne.

2. Om det inte hjälper att säga ifrån kontaktas närmaste chef. Det är viktigt att arbetsgivaren får reda på problemet för att kunna åtgärda. I de fall medarbetaren inte har förtroende för chef kan personalavdelning kontaktas.

#### Arbetsgivarens hantering:

1. Om arbetsgivaren får vetskap om att någon har upplevt eller upplever sig diskriminerad/trakasserad/kränkt ska det skyndsamt utredas vad som hänt.

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller händelser som har samband med arbetet.

Utredning som visar att diskriminering/trakasserier/kränkning har inträffat ska omgående åtgärdas för att förhindra att detta fortgår.

Utredningens omfattning beror på omständigheter i det enskilda fallet. Utredningen ska göras diskret och med hänsyn och respekt för de inblandade, bedrivs skyndsamt och vara oberoende och objektiv. De personer som sköter utredningsarbetet ska inte vara inblandade i klagomålen.

Lämpliga utredare är personalavdelning eller företagshälsovård.

Den som utreder bör prata med både den som känner sig utsatt, den som pekats ut och vittnen som kan förtydliga händelser.

2. Arbetsgivaren ska vidta lämpliga åtgärder för att förhindra diskriminering/trakasserier/kränkning.

I de fall arbetsgivaren beslutar att inte sätta in åtgärder ska besked lämnas om det.

Åtgärder ska först riktas mot den som diskriminerat/trakasserat/kränkt, inte emot den utsatte.

I första hand kan åtgärden bestå av en tillsägelse eller uppmaning om att beteendet ska upphöra. I nästa steg kan det bli fråga om varning, omplacering eller som sista utväg uppsägning för den som diskriminerar/trakasserar/kränker.

Arbetsgivaren ska också vara uppmärksam på om det finns behov för stöd och hjälpinsatser till den utsatte. Det kan vara att erbjuda stödsamtal eller hjälp genom företagshälsovård.

3. När arbetsgivaren har satt in åtgärder är det viktigt att följa upp situationen på arbetsplatsen för att försäkra sig om att diskriminering/trakasserier eller kränkning har upphört. Finns problemen kvar ska arbetsgivaren vidta fortsatta åtgärder.

Det kan hända att den som varit utsatt för diskriminering/trakasserier/kränkning blir ifrågasatt och utfrysad på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens skyldighet att uppmärksamma och ingripa mot sådana händelser.

Utredning och åtgärder ska dokumenteras. Det är värdefullt för arbetsgivaren att kunna visa att utrednings- och åtgärdsskyldigheten uppfyllts.

## 4 Var kan jag som medarbetare få stöd?

- **Närmaste chef** vars uppgift är att ge stöd och starta utredning
- **Personalavdelningen** som kan ge stöd och specialkompetens
- **Företagshälsovården** som kan ge stöd till samtliga berörda parter
- **Facklig organisation** som kan ge stöd och information

### 4.1 Länkar för mer information

Arbetsmiljöverket [www.av.se](http://www.av.se)

Diskrimineringsombudsmannen [www.do.se](http://www.do.se)