

**Plan för
aktiva åtgärder
mot diskriminering
och trakasserier**

2011 – 2013

Vindelns kommun

Plan för aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier

Övergripande mål

Det övergripande målet för arbetet med att motverka och förebygga diskriminering och trakasserier i Vindelns kommun 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, möjligheter och skyldigheter för var och en på livets alla områden och skapa grunden för en attraktiv miljö att bo och verka i.

Diskrimineringslagen (DiskL)

Från och med januari 2009 ersätter Diskrimineringslagen (DiskL) tidigare motsvarande lagar som gällde på arbetslivets område, d v s Jämställdhetslagen (JämL), Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA), Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SEDA).

Vad är diskriminering?

Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

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

Syftet med diskrimineringsförbudet samt förbud mot repressalier är att lika fall ska behandlas lika. Begreppet diskriminering indelas i direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

▪ **Direkt diskriminering**

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

▪ **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.

▪ **Trakasserier**

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

▪ **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.

- **Instruktioner att diskriminera**

Detta innebär att arbetsgivaren inte får ge order eller instruktioner till någon som står i lydnads- och beroendeställning, att diskriminera någon.

- **Repressalier**

En arbetsgivare får 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, eller
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, eller
3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Aktiva åtgärder

Diskrimineringslagens tredje kapitel innehåller de bestämmelser om aktiva åtgärder arbetsgivaren ska iaktta i syfte att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

I Vindelns kommun verkställs dessa åtgärder genom att respektive chef samt HR-avdelningen vart annat år med stöd av en checklista (se bilaga 1 och 2) kartlägger och analyserar nuläget på arbetsplatsen och i organisationen omfattande paragraferna 4 – 12 nedan. Eventuella brister i aktiva åtgärder anmäls i processverktyget KIA, vilket leder till analys, åtgärd och uppföljning av ansvarig chef.

§ 4 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena i Vindelns kommun ska vara sådana att de passar alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det gäller såväl psykiska som fysiska arbetsförhållanden. Diskriminerande regler kan exempelvis handla om klädsel, språkbruk eller längd, rasistisk och sexistisk jargong eller klotter. Exempel på fysiska förhållanden som kan exkludera arbetstagare kan vara när verktyg inte är anpassade till olika fysisk styrka. Om någon anställd i Vindelns kommun upptäcker diskriminerande arbetsförhållanden ska detta anmälas i KIA för uppföljning av närmaste ansvarig chef.

§ 5 Föräldradighet

I Vindelns kommun ska både kvinnor och män kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap. Om någon anställd upplever att så inte är fallet ska detta anmälas i KIA för uppföljning av närmaste ansvarig chef.

§ 6 Trakasserier

Vindelns kommun har arbetat fram en policy där arbetsgivaren aktivt markerar att sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning inte accepteras på arbetsplatsen.

Polycyn innehåller även en handlingsplan som klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier inträffar samt uppgifter om vem den trakasserade ska vända sig till, vem som ansvarar för att händelsen utreds och vad som kan bli följden för den som trakasserar en arbetskamrat.

Chefer och personal i arbetsledande befattningar kommer under 2011, och därefter fortlöpande, att ges utbildning om regelverket kring trakasserier samt om hur man kan förebygga och förhindra trakasserier.

Alla former av trakasserier ska anmälas i KIA. Det är även möjligt att anmäla skriftligt vid sidan av KIA direkt till sin chef alternativt HR-avdelningen.

§ 7-9 Rekrytering och kompetensutveckling

Alla ska kunna söka lediga arbeten i Vindelns kommun oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det ska råda en i huvudsak jämn fördelning av kvinnor och män inom olika typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Med det menas minst 40 procent kvinnor respektive män inom varje arbete. Om det inte är jämn könsfördelning ska arbetsgivaren anstränga sig särskilt för att utjämna snedfördelningen.

I Vindelns kommun ska utbildning och kompetensutveckling utgöra verktyg för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare.

Om någon anställd upplever att så inte är fallet ska detta anmälas i KIA för uppföljning av närmaste ansvarig chef.

§ 10-12 Löner

I Vindelns kommun görs en lönekartläggning och analys varje år samt en handlingsplan för jämställda löner. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Lönekartläggningen och analysen omfattar:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt
- analys om eventuella skillnader har ett direkt eller ett indirekt samband med kön

Handlingsplanen innehåller resultatet av kartläggningen och analysen, de lönejusteringar och andra åtgärder som behövs samt en tidplan och kostnadsberäkning för åtgärderna. Finns det löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdiga arbeten ska dessa förklaras med sakliga skäl. Finns det inga sakliga skäl ska lönerna justeras. Lönekartläggningen, analysen och handlingsplanen för jämställda löner görs av HR-avdelningen i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

Om någon anställd upplever att så inte är fallet ska detta anmälas i KIA för uppföljning av närmaste ansvarig chef i samråd med HR-avdelningen.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Du kan även anmäla till Diskrimineringsombudsmannen (DO) om du upplever att du har blivit diskriminerad och det har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Du kan också anmäla om arbetsgivaren har missgynnat dig i samband med din föräldraledighet.

Planen gäller 2011 - 2013

Denna plan för aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier i Vindelns kommun gäller tiden 2011 – 2013. Förutom detta dokument omfattas planen av den handlingsplan som genereras av anmälda brister i processverktyget KIA samt årlig handlingsplan för jämställda löner. Planen har varit föremål för samverkan i Förvaltningsövergripande Samverkansgruppen, FÖS och träder i kraft första januari 2011.

Vindelns 2010-11-08

Jämställdhetsgruppen i Vindelns kommun

KS arbets- och personalutskott har tagit del av planen 2010-12-07

Checklista för kartläggning och analys av nuläget på arbetsplatsen gällande förekomsten av eventuell diskriminering och/eller trakasserier

Arbetsförhållanden:

- Finns det diskriminerande regler om till exempel klädsel?
- Finns det arbetsuppgifter som är könsmärkta eller etniskt märkta?
- Har alla anställda möjlighet att påverka sin egen arbetssituation?
- Finns det anställda med högt arbetstempo, maskin- respektive kundstyrd arbetstakt, brist på utveckling eller fysisk bundenhet till arbetsplatsen? Vilka yrken har i så fall dessa?

Förvärvsarbete och föräldraskap:

- Finns hinder för kvinnor eller män att ta föräldraledigt eller vårda sjuka barn?
- Är övertid ett krav på arbetsplatsen, uttalat eller underförstått?
- Är villighet att jobba kvällar och helger meriterande, uttalat eller underförstått?
- Finns möjlighet till flexibel arbetstidsförläggning?
- Förläggs möten till tider och platser som försvårar för föräldrar att hämta och lämna på dagis?

Trakasserier:

- Har arbetstagarna och cheferna kunskap om diskriminering och trakasserier, hur trakasserier kan förhindras på arbetsplatsen och om arbetsgivarens utredningsskyldighet?
- Vilken är arbetstagarnas upplevelse av diskriminering och trakasserier samt uppfattning om klimatet på arbetsplatsen?
- Finns det kränkande bilder eller budskap på arbetsplatsen, i t ex datorer, i hyllor eller på väggarna? Det kan vara sexualiserade bilder eller kalendrar, rasistiskt klotter eller tryckt material som kan uppfattas som diskriminerande.
- Hur är jargongen i fikarummet? Förekommer det rasistiska, sexistiska eller på annat sätt nedsättande skämtmejl?
- Markerar arbetsgivaren i någon riktlinje att sexuella trakasserier, trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning inte accepteras på arbetsplatsen? Är denna policy i så fall känd hos alla anställda?
- Finns det beredskapsplaner med uppgift om hur arbetsgivaren agerar om trakasserier skulle inträffa?
- Har samtliga medarbetare fått information om processverktyget KIA samt getts åtkomst till verktyget i syfte att kunna anmäla diskriminering, trakasserier och/eller brist på aktiva åtgärder från arbetsgivaren?

Rekrytering:

- Finns det motstånd i verksamheten mot att bryta könssegregering eller etnisk segregering?
- Är föräldraskap ett hinder vid rekrytering?
- Är kravspecifikationerna sakliga och baserade på formella krav?
- Finns det krav eller formuleringar som inte är könsneutrala och etniskt neutrala?
- Finns det ovidkommande krav på språkkunskaper som inte är relevanta för arbetet?

- Hur definierar vi informella kvalifikationer som flexibilitet och social kompetens?
- Har rekryteringsgruppen en allsidig sammansättning?
- Vilka rekryteringskanaler används? Lägg lediga arbeten ut hos arbetsförmedlingen, i dagstidningar och gratistidningar?
- Hur ser platsannonserna ut? Välkomnas alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning att söka lediga tjänster?
- Ställs obefogade krav på svenskt medborgarskap vid rekrytering?

Utbildning och kompetensutveckling:

- Vilka arbetsuppgifter, befattningar och yrkesområden finns på arbetsplatsen? Hur ser könsfördelningen ut? Finns det andra strukturer? Finns det "typiska" arbeten för kvinnor? För män?
- Genomförs årliga utvecklingssamtal för alla anställda?
- Vet arbetsgivaren vilken kompetens de anställda har? Tas all kompetens tillvara?
- Får alla anställda möjlighet till allmän och individuell kompetensutveckling?
- Kommer kompetensutveckling alla till del? Syftar den till att fördjupa kunskaperna inom det befintliga arbetet eller lämnas utrymme för att byta arbete internt eller införa arbetsrotation?
- Vilka utbildningar har genomförts det senaste året? Har de varit tillgängliga för alla? Hur är utfallet för kvinnor och män?

Checklista för kartläggning och analys av nuläget i organisationen gällande förekomsten av eventuell diskriminering och/eller trakasserier

Arbetsförhållanden:

- Finns det någon koppling mellan anställningsform (tillsvidare, tidsbegränsad, timanställning) och kön, etnisk tillhörighet eller religion?
- Finns det möjlighet att byta de helgdagar som bestäms i den svenska kalendern mot andra helgdagar?
- Hur förläggs arbetstiden (heltid eller deltid, övertid, flextid, individuell arbetstid) för kvinnor och män? Kan man läsa ut andra mönster för andra grupper?

Förvärvsarbete och föräldraskap:

- Hur ser uttaget av föräldraledighet, vård av sjukt barn med mera ut? Hur mycket föräldraledighet tar kvinnor respektive män?
- Undersök övertidsfrekvens och synen på övertid.

Trakasserier:

- Vilken är arbetstagarnas upplevelse av diskriminering och trakasserier samt uppfattning om klimatet på arbetsplatsen?

Rekrytering:

- Hur är könsfördelningen inom olika befattningar respektive yrken? Finns andra mönster som tyder på diskriminerande rutiner?
- Är kravspecifikationerna sakliga och baserade på formella krav?
- Finns det krav eller formuleringar som inte är könsneutrala och etniskt neutrala?
- Finns det ovidkommande krav på språkkunskaper som inte är relevanta för arbetet?
- Hur definierar vi informella kvalifikationer som flexibilitet och social kompetens?
- Har rekryteringsgruppen en allsidig sammansättning?
- Vilka rekryteringskanaler används? Lägg ut lediga arbeten ut hos arbetsförmedlingen, i dagstidningar och gratistidningar?
- Hur ser platsannonserna ut? Välkomnas alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning att söka lediga tjänster?
- Ställs obefogade krav på svenskt medborgarskap vid rekrytering?

Utbildning och kompetensutveckling:

- Hur många har internrekryterats till mer kvalificerade tjänster under året? Har detta skett efter rättvisa kriterier där alla anställda oavsett kön har fått samma möjlighet?
- Arbetar vi aktivt för att få kvinnor att söka utbildningar som vanligen män söker och män att söka sig till utbildningar som främst kvinnor söker? Genomförs aktiva åtgärder för att kvinnor och män ska få samma chans till utveckling?
- Vilka har befordrats till högre betalda arbeten?