



Rutin för arbete med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen

Inledning

Norrtälje kommuns värdegrund är en viktig och avgörande del i arbetet med en hållbar styrning av kommunen. Värdegrunden beskriver hur vi ser på dem som är berörda av vår verksamhet, den ger också uttryck för vår människosyn, vårt förhållningssätt och hur vi ständigt har kvalitet och effektivitet i fokus. Alla bemöts och behandlas lika och på ett respektfullt och professionellt sätt. Alla har olika förutsättningar, men lika värde. I Norrtälje kommun respekterar vi alla individer oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnicitet, religion, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Ovanstående utgångspunkter innebär att:

- vi har ett inkluderande förhållningssätt där alla ges samma möjligheter
- vi arbetar aktivt för att alla ska uppleva en rättvis behandling.
- vi ser olikheter som en tillgång och styrka
- vi tänker och agerar ur ett jämställdhetsperspektiv

Aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter

Arbetsgivaren har i enlighet med diskrimineringslagen, 3 kap. 2-4 §§, skyldighet att löpande arbeta för att motverka diskriminering, verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund samt att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder kan beskrivas som aktiviteter och handlingar som arbetsgivaren vidtar för att motverka och förebygga att diskriminering sker. Arbetet ska bedrivas i samverkan med medarbetarna och de fackliga organisationerna och arbetet ska dokumenteras.

Arbetet med mångfald utgör en del av verksamhetens ordinarie arbete. Aktiva åtgärder och aktiviteter ska ingå i verksamhetsplanen. Arbetet ska utifrån diskrimineringslagen bedrivas enligt en metod i fyra steg och kan med fördel samordnas med det systematiska arbetsmiljöarbetet. På så sätt undersöker, analyserar, åtgärdar och följer vi upp våra skyldigheter enligt både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen.



Skyddet mot diskriminering i arbetslivet gäller för:

- Anställda
- Arbetssökanden
- Praktikanter och de som söker praktik
- Konsulter eller annan inhyrd eller inlånad personal

Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte i fråga om den som gör en förfrågan om arbete.

Aktiva åtgärder bedrivs utifrån diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Aktiva åtgärder inom fem områden

I enlighet med diskrimineringslagen, 3 kap. 5 § ska aktiva åtgärder bedrivas utifrån fem områden inom verksamheten och samtliga sju diskrimineringsgrunder.

De fem verksamhetsområdena är:

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska passa alla oavsett diskrimineringsgrund. Med arbetsförhållanden menas fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden.

Löner och andra anställningsvillkor

Inom området undersöks och analyseras exempelvis riktlinjer och kriterier för lönesättning och förmåner utifrån samtliga diskrimineringsgrunder på en övergripande nivå. Den årliga lönekartläggningen görs endast utifrån kön.

Rekrytering och befordran

Arbetsgivaren ska verka för att alla ges möjlighet att söka lediga arbeten och ges möjlighet till befordran.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska se till att insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt.



Föräldraskap och arbete

I arbetet med att underlätta för anställda att förena förvärvsarbete med föräldraskap, ska arbetsgivaren uppmärksamma om det finns behov av åtgärder. Det kan exempelvis handla om att införa flextid, begränsa övertid eller hålla kontakten med föräldralediga.

Vad är diskriminering?

Diskriminering är ett samlingsbegrepp och ska alltid ha en koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Direkt diskriminering

När någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

När någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån diskrimineringsgrunderna.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet uppstår när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till:

- De ekonomiska och praktiska förutsättningarna
- Varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde
- Andra omständigheter av betydelse



Trakasserier

Ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Ett agerande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera

När någon ger order eller instruerar någon som är i beroendeställning, exempelvis anställd, att diskriminera någon.

Arbeta med aktiva åtgärder

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja lika rättigheter och möjligheter. Följande arbetssätt ska tillämpas vid arbete med aktiva åtgärder.

1. Undersök om det finns risker för diskriminering, repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Undersökningen kan göras genom exempelvis enkäter, intervjuer eller andra samtal.
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder.
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.
4. Följ upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

Dokumentation

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska dokumenteras.

Av dokumentationen ska framgå:

1. Resultat av undersökningen, inklusive risker och hinder som har identifierats.
2. En analys av orsakerna till de risker och hinder som upptäcktes.
3. Redogörelse för vilka åtgärder som ska genomföras.
4. Uppföljning och utvärdering av de aktiva åtgärder som genomförts.
5. Redogörelse för hur arbetsgivaren har samverkat med arbetstagarna.



Vem gör vad?

Arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund ska bedrivas på samtliga nivåer inom kommunen. Arbetet med mångfald ska ses som en del av verksamhetens ordinarie arbete. Aktiva åtgärder och aktiviteter ska ingå i verksamhetsplanen.

HR

På kommunövergripande nivå genomförs HR-arbetet på uppdrag av kommundirektören.

Förvaltning

Respektive förvaltning ansvarar för att integrera de övergripande åtgärderna i sitt arbete. Förvaltningen ansvarar även för att arbeta med övergripande förvaltningsspecifika aktiva åtgärder.

Chef

Chefen ansvarar för att integrera de övergripande åtgärderna i enhetens dagliga verksamhet och att hålla medarbetarna informerade.

Medarbetare

Medarbetaren ansvarar för att hålla sig informerad och aktivt delta i arbetet.

Samverkan

Arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund ska bedrivas i samverkan på samtliga nivåer inom kommunen. I enlighet med Norrtälje kommuns samverkansavtal sker arbetet genom direkt och representativt inflytande.

Direkt inflytande

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och ansvarstagande sker genom fortlöpande dialog med sin chef i det dagliga arbetet, genom APT samt genom den årliga medarbetardialogen.

Representativt inflytande - samverkansgrupper

Samverkansgrupp är ett forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationer som ingår i samverkansavtalet. Samverkansgrupper består av fasta ledamöter och ersättare och utses av arbetsgivarparten respektive de fackliga organisationerna.