

2020-06-17

Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Fastställt av: Kommunfullmäktige

För revidering ansvarar: Staben

För ev. uppföljning ansvarar: Staben

Dokumentet gäller för: Kommunens samtliga nämnder och avdelningar

Dokumentet gäller t.o.m.: Tills vidare

Datum: 2020-06-17, § 52

Diariernr: 2020/277 02



**Bräcke
kommun**



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Diskriminering.....	3
Trakasserier.....	4
Sexuella trakasserier.....	4
Repressalier.....	4
Aktiva åtgärder	5
Aktiva åtgärder i Bräcke kommun	5
Arbetsförhållanden	5
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	5
Rekrytering och befordran	6
Utbildning och övrig kompetensutveckling	6
Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap	6
Lönekartläggning	7
Främja jämn könsfördelning	7
Anmälan, råd och stöd	7
Målgrupp	8
Skillnad mellan diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling	8
Om en medarbetare blir utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbeh.	9
Medarbetarens hantering.....	9
Arbetsgivarens hantering	10



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

Inledning

Bräcke kommun fördömer alla former av diskriminering/trakasserier/kränkande särbehandling och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen. För att förebygga detta ska det hos Bräcke kommun inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden som kan upplevas som diskriminerande/trakasserande/kränkande. Självklart ska arbetsplatsen vara fri från kränkande bilder.

Det är viktigt att framhålla att diskriminering/trakasserier/kränkande särbehandling är en personalfråga för kommunen och inte en privat fråga för den som drabbas. Alla former av diskriminering/trakasserier/kränkande särbehandling hör till de känsligaste problemen som kan finnas på en arbetsplats. Det är därför viktigt att arbetsgivaren har beredskap att ta hand om problemet om det uppstår. Arbetsplatsen ska vara tillgänglig för samtliga medarbetare.

Den 1 januari 2017 började nya ändringar i diskrimineringslagen 3 kap. att gälla, vilket innebär att kravet på jämställdhetsplan ersätts med ett allmänt skriftligt krav på dokumentation. Detta dokument ersätter Jämställdhetsplan för Bräcke kommun Antagen kf § 37/2016.

I ”Policy för personalpolitiken i Bräcke kommun 2010-02-11 Kf§ 12/2010” står det att:
”Kommunens olika verksamheter genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Genom ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna är kommunen en pådrivande kraft för att skapa lika förutsättningar och villkor för kvinnor och män.

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

Planen behandlar även arbetsmiljöverkets krav i AFS 2015:14 som anger att:
”Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå:

- 1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,*
 - 2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och*
 - 3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.*
- Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.”*

Diskriminering

Med diskriminering menas att en eller flera individer särbehandlas utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering förutsätter alltid en aktiv eller passiv handling mot enskild person. Det krävs däremot inte att arbetsgivaren har haft någon avsikt att diskriminera eller har varit medveten om att hen diskriminerar. Förbudet för arbetsgivare att diskriminera medarbetare inkluderar även praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft. Diskriminering är ett brott mot arbetsmiljölagen och principen om likabehandling som innebär att ingen skall diskrimineras utifrån:



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

Trakasserier

Begreppet trakasserier beskrivs som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel på trakasserier:

- Nedlåtande och förlöjligande kommentarer som har samband med diskrimineringsgrunderna
- Förolämpande generaliseringar som har samband med diskrimineringsgrunderna

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier i arbetslivet innebär ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller i handling, som leder till att någon känner sig förnedrad, stressad eller illa till mods. Detta berör såväl i en arbetssituation som i samband med ansökan om arbete.

Exempel på sexuella trakasserier:

- Sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- Tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv
- Nedsättande skämt om det kön du tillhör

Repressalier

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

- har anmält arbetsgivaren för diskriminering
- påtalat diskriminering
- medverkat i en utredning enligt lagen

Med anmält menas att arbetstagaren har använt sig av sin rätt att få en fråga om diskriminering prövad eller underrättat sin fackliga organisation.



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter inom alla verksamheter i Bräcke kommun. Skyldigheten att bedriva aktiva åtgärder utformas som ett övergripande ramverk och består av fyra steg som ska utföras fortlöpande.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. vidta förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt punkt 1-3.

Aktiva åtgärder i Bräcke kommun

Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera både psykiska och fysiska arbetsförhållanden utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder.

Mål: I Bräcke kommun utvecklas arbetsplatserna kontinuerligt och anpassas i fysiskt, psykiskt och socialt hänseende för att säkerställa likvärdiga arbetsförhållanden för alla.

Undersöka/analysera: Medarbetarenkät, medarbetarsamtal, skyddsronnd, anmälningar i KIA¹

Åtgärd: Det kan innebära praktiska saker, exempelvis att det finns duschar och omklädningsrum för både kvinnor och män eller att skyddsskor, maskiner, verktyg, arbetsbord och stolar är anpassade för alla. Det kan också innebära att ha en god arbetsledning som har kunskap och förståelse för allas olikheter.

Uppföljning: APT, Loksam, CSG (Skyddskommittén)

Ansvarig: Chef och personal- och lönefunktionen

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Utifrån samtliga diskrimineringsgrunder ska arbetsgivaren undersöka och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i verksamheten på strukturell och kollektiv nivå.

Mål: Bräcke kommun har bedömningskriterier för lönesättning och löneförmåner som är neutrala utifrån diskrimineringsgrunderna.

Undersöka/analysera: Lönekartläggning

Åtgärd: Vid behov revidera styrdokument.

Ansvarig: Personal- och lönefunktionen

¹KIA är kommunens rapporteringssystem för tillbud och arbetsskador



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

Rekrytering och befordran

Arbetsgivaren ska undersöka vilka hinder som finns för att ge alla, oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet att söka lediga anställningar och möjlighet till befordran.

Mål: Bräcke kommun ger alla, oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet att söka lediga anställningar och möjlighet till befordran. Minst 40 procent av båda könen är representerade inom olika yrkesgrupper.

Undersöka/analysera: Undersöka riktlinjer och rutiner för intern och extern rekrytering samt befordran. Se över hur lediga tjänster annonseras, hur annonser utformas och hur intervjuer går till. Årligen se över könsfördelningen inom kommunen, övergripande samt på avdelningsnivå.

Åtgärd: Formulera platsannonserna så att de inte är könsmärkta/diskriminerande och uppmuntra personer av underrepresenterat kön att söka. Ha en aktiv dialog för att öka förståelsen kring dessa frågor. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till och göra en objektiv bedömning av samtliga sökandes meriter. Där sökande bedöms likvärdiga ska underrepresenterat kön ha företräde. Förfaringssättet ska även avse tillsättning av vikarier.

Ansvarig: Chef och personal- och lönefunktionen

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera om det föreligger några risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla medarbetare till del på ett likvärdigt sätt oavsett diskrimineringsgrund.

Mål: Bräcke kommun erbjuder utbildning och kompetensutveckling som kommer alla medarbetare till del på ett likvärdigt sätt oavsett diskrimineringsgrund.

Undersöka/analysera: Medarbetarenkät, medarbetarsamtal, skyddsronnd, anmälningar i KIA

Åtgärd: Tas vid behov fram utifrån resultat av medarbetarenkät, medarbetarsamtal, skyddsronnd, anmälningar i KIA.

Ansvarig: Chef och personal- och lönefunktionen

Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Alla medarbetare som är föräldrar ska ges goda möjligheter att kombinera sitt föräldraskap med förvärvsarbete. Samtliga chefer har ett ansvar för att undanröja alla hinder och försvärande omständigheter.

Mål: Bräcke kommun ger medarbetare som är föräldrar goda möjligheter att kombinera sitt föräldraskap med förvärvsarbete.

Undersöka/analysera: Statistik på hur föräldradidighet tas ut. Medarbetarenkät.



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

Åtgärd: Uppmuntra till föräldraledighet. Hålla föräldralediga arbetstagare informerade om vad som händer i verksamheten till exempel genom att bjuda in vid planeringsdagar, konferenser med mera. Beakta föräldralediga vid medarbetarsamtal och lönesamtal. Underlätta för medarbetarna att förena arbete och föräldraskap.

Ansvarig: Chef och personal- och lönefunktionen

Lönekartläggning

I syftet att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller likvärdigt
- löneskillnader mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön

Mål: Bräcke kommun ska ha jämställda löner.

Undersöka/analysera: Årlig lönekartläggning. Arbetet kring lönekartläggningen har fördjupats, såttillvida, att ambitionen har breddats till att gälla alla osakliga löneskillnader – oavsett kön. Det innebär att lönekartläggning ska ses som en grund i det fortsatta arbetet med att redovisa lönerna på ett systematiskt sätt.

Åtgärd: Justering av lön då osakliga löneskillnader identifieras.

Ansvarig: Chef och personal- och lönefunktionen

Främja jämn könsfördelning

Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Bräcke kommun ska främja jämn könsfördelning genom:

- Rekrytering. Där sökande bedöms likvärdiga ska underrepresenterat kön ha företräde.
- Kompetensutveckling

Anmälan, råd och stöd

Målgrupp

Arbetsgivarens ansvar gäller för anställda men även för inhyrd och inlånad arbetskraft samt praktikanter som blir utsatt för diskriminering/trakasserier/kränkande särbehandling av någon annan anställd, någon som utför arbete eller gör praktik hos arbetsgivaren.



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller inte om det är en kund eller en leverantör som utsätter någon på arbetsplatsen för trakasserier. Att någon på arbetsplatsen blir utsatt av en kund eller en leverantör kan dock vara en arbetsmiljöfråga.

Skillnad mellan diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

- **Diskriminering** innebär att någon blir sämre behandlad än någon annan 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.

Exempel:

- En arbetsgivare uppfattar att en arbetssökande har ett utländskt klingande namn och väljer därför att inte kalla hen till intervju.
- En chef hånar en person för att hen är bisexuell.
- **Trakasserier** är ett uppträdande som kränker en person och som har samband med diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Exempel:

- Förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar.
- Osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- Att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.
- Sexuella trakasserier. De kan vara beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade.

Enligt lagen ska den som trakasserar vara medveten om att beteendet upplevs som trakasserande. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt, ovälkommet och att det måste få ett slut.

Om arbetsgivaren eller någon som representerar arbetsgivaren utsätter en medarbetare för trakasserier räknas det som diskriminering enligt lagen. Det gäller även om arbetsgivaren säger till någon annan att trakassera. Då kan en anmälan göras till facklig företrädare eller till diskrimineringsombudsmannen (DO).



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

Om en kollega utsätter en annan kollega för trakasserier räknas det inte som diskriminering enligt lagen. Däremot måste en arbetsgivare som fått reda på att någon anser sig utsatt för trakasserier på arbetsplatsen utreda och sätta stopp för trakasserierna. Trakasserier är alltid arbetsgivarens ansvar.

- **Kränkande särbehandling** är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel:

- Förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare eller dennes familj.
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.).
- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte

Om en medarbetare blir utsatt för diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier

Medarbetares hantering

1. Säg ifrån till den som diskriminerar/trakasserar/kränker/utför repressalier. Tala om att beteendet upplevs fel och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig. Du kan också göra det skriftligt. Resultatet blir ofta att den som diskriminerar/trakasserar/kränker/utför repressalier slutar.

Tala med andra. Om du har förtroende för en facklig representant på arbetsplatsen är det bra att tala med henne/honom.

För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad den som diskriminerade/trakasserade/kränkte/utförde repressalier gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till arbetsgivaren.



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

2. Anmälan till arbetsgivaren. Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan till närmste chef/chefens chef. Det är viktigt att arbetsgivaren får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. I de fall närmaste chef ej har medarbetarens förtroende kan medarbetaren vända sig till avdelningschef. I det fall medarbetaren inte har förtroende för närmaste chef eller avdelningschef kan medarbetaren vända sig till personalspecialist. Anmälan sker i KIA alternativt skriftligt eller muntligt till arbetsgivaren.

Arbetsgivarens hantering

1. Utredning/analys. Om arbetsgivaren får veta² att någon har upplevt eller upplever sig diskriminerad/trakasserad/kränkt/utsatt för repressalier ska arbetsgivaren skyndsamt utreda vad som har hänt.

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller händelser som har samband med arbetet. Den gäller händelser på arbetsplatsen men också sådant som händer utanför och på andra tider än ordinarie arbetstid om det finns ett samband med arbetet. Det gäller till exempel händelser som inträffar under en tjänsteresa, på en fest som arbetsgivaren ordnar eller en utflykt som kollegor gör tillsammans.

Om utredningen visar att diskriminering/trakasserier/kränkning/repressalier har inträffat ska arbetsgivaren genomföra de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att det fortsätter.

Utredningens omfattning beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Det är viktigt att utredningen görs diskret och med hänsyn och respekt för de inblandade. Den som genomför en utredning bör ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende.

Utredaren bör:

- Prata med den som känner sig utsatt
- Prata med den eller de som pekats ut
- Prata med eventuella vittnen.

Utredaren bör bilda sig en egen uppfattning om vad som hänt och kan inte låta utredningen stanna vid att ord står mot ord.

2. Vidta lämpliga åtgärder. Informera de närmast inblandade om utredningens gång och om vilka åtgärder som kommer att genomföras. Om arbetsgivaren beslutar sig för att

² Arbetsgivaren kan bli uppmärksam på problemen på olika sätt och av andra personer än den utsatta. Om det uppstår en misstanke, till exempel genom rykten eller iakttagelser, om att någon känner sig trakasserad ska arbetsgivaren ta reda på om det är så. Det krävs alltså inte någon anmälan från den som känner sig utsatt. Om arbetsgivaren sedan frågar den det gäller och får bekräftat att hen känner sig trakasserad startar utrednings- och åtgärdsskyldigheten.



Dokumentnamn: Diskriminerings- och likabehandlingsplan

Datum: 2020-06-17

Beslutad av: Kommunfullmäktige § 52/2020

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 99/2018

inte göra något mer ska hen lämna besked om det. Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som diskriminerat/trakasserat/kränkt/utfört repressalier och inte den som blivit utsatt. I första hand kan det vara fråga om att den som diskriminerat/trakasserat/kränkt/utfört repressalier får en tillsägelse eller en uppmaning att sluta med sitt beteende. Därefter kan det bli fråga om varning, omplacering eller som en sista utväg uppsägning eller avsked av den som diskriminerat/trakasserat/kränkt/utfört repressalier.

Arbetsgivaren måste också vara uppmärksam på om finns behov av stöd och hjälpinsatser till den utsatta. Det kan handla om att erbjuda stödsamtal eller hjälp genom företagshälsovården.

3. Uppföljning. När arbetsgivaren har satt in åtgärder är det viktigt att följa upp situationen på arbetsplatsen för att försäkra sig om att diskrimineringen/trakasserier/kränkningar/repressalier upphört. Kvarstår problemen ska arbetsgivaren vidta lämpliga åtgärder.

Att tänka på:

- Om någon påtalat diskriminering/trakasserier/kränkningar/repressalier finns risk för att hen blir ifrågasatt och utfrysad på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens ansvar att uppmärksamma och ingripa mot sådant.
- Dokumentera utredningen och åtgärderna. Om någon påstår att arbetsgivaren inte uppfyllt utrednings- och åtgärdsskyldigheten kan det vara värdefullt för arbetsgivaren att kunna hänvisa till dokumentationen för att visa vad som gjorts.