



## LIKABEHANDLINGSPOLICY

### Likabehandlingspolicy – plan för lika rättigheter och möjligheter hos Härjedalens kommun

#### 1. Inledning

Syftet med likabehandlingsarbete är att förebygga diskriminering och främja likabehandling.

Arbetet för likabehandling grundar sig i att **”Alla människor är fria och lika i värde och rättigheter”** (FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna).

Diskrimineringslagen (2008:567) har som ändamål att motverka diskriminering på grund av **kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder**. Enligt lagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som är anställd, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringslagen reglerar de aktiva, planmässiga och målmedvetna åtgärder som arbetsgivare måste bedriva. Diskrimineringslagen skyddar mot diskriminering samt trakasserier på arbetet.

Enligt föräldraledighetslagen (1995:584) får en arbetsgivare inte missgynna en medarbetare om det har samband med föräldraledighet.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ska utföras målinriktat och planmässigt. Syftet med denna policy är att tydligt beskriva målen samt vilka aktiva åtgärder som behövs för att nå dessa. Policyn ska vara vägledande för alla chefer och medarbetare i Härjedalens kommun i likabehandlingsarbetet.

I denna policy inkluderas Härjedalens kommuns jämställdhetsplan. Varje nämnd och förvaltning ska upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år.

#### 2. Vad är diskriminering?

Att diskriminera betyder att urskilja och särskilja. Att på osakliga grunder missgynna eller särbehandla någon är ett avsteg från principen om alla människor lika värde och rättigheter. Förbudet mot diskriminering gäller vid anställning, befordran, utbildning, arbetsfördelning, och uppsägning. Härjedalens kommun tar bestämt avstånd från alla typer av diskriminering och tolererar inte att det förekommer.

##### 2.1 Diskrimineringsgrunderna

Nedan följer en sammanfattning av vad de sju diskrimineringsgrunderna i Diskrimineringslagen (2008:567) innefattar (Vägar till rättigheter, DO, 2011).

**Kön** - Biologiskt kön. Förbudet omfattar även personer som är på väg att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck** – Ett paraplybegrepp är transpersoner, människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Här innefattas även personer som identifierar sig som transsexuella men inte har för avsikt att ändra sin könstillhörighet.

**Etnisk tillhörighet** – Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Det är individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

**Religion eller annan trosuppfattning** – Begreppet hänvisar till de stora världsreligionerna. Annan trosuppfattning är en uppfattning som ligger nära religion, exempelvis buddism och ateism. Förbudet täcker inte olika politiska eller filosofiska uppfattningar.

**Funktionsnedsättning** – Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar i en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, som har uppstått senare eller förväntas uppstå till exempel genom att en sjukdom övergår i en kronisk funktionsnedsättning.

**Sexuell läggning** – Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

**Ålder** – Uppnådd levnadslängd, det vill säga alla åldrar kan utgöra grund för diskriminering i olika situationer.

## 2.2 Diskrimineringslagen 4 §

Enligt Diskrimineringslagen är följande diskriminering:

1. **Direkt diskriminering** är att behandla någon sämre eller orättvist i samma eller liknande situation.
2. **Indirekt diskriminering** är när någon missgynnas av ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
3. **Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Till exempel nedsättande ord och förlöjligande.
4. **Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

5. **Instruktioner att diskriminera** är order att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-

### 3. Kommunens övergripande mål för lika rättigheter och möjligheter

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet handlar i första hand om allas lika värde. Likabehandling i arbetslivet är när män och kvinnor oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder har lika rättigheter och möjligheter att:

- få och behålla arbete,
- förekomma i samma omfattning inom alla yrkesområden och på alla befattningsnivåer,
- ha lika lön och anställningsvillkor för lika eller likvärdigt arbete som utförs på samma sätt,
- utvecklas i arbetet,
- gå vidare till nya arbetsuppgifter,
- utveckla sin kompetens och
- förena förvärsarbete med familjeansvar

För att medarbetarna i Härjedalens kommun ska ha samma rättigheter och möjligheter ska följande områden särskilt beaktas:

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Förvärsarbete och föräldraskap

Kompetensutveckling

Lönebildning

Rekrytering

#### 3.1 Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. En viktig faktor för välbefinnande är möjligheten att kunna påverka sin arbetssituation.

Härjedalens kommun ska sträva efter att öka de anställdas inflytande över den egna arbetssituationen.

#### 3.2 Förvärsarbete och föräldraskap

Härjedalens kommun som arbetsgivare ska underlätta för arbetstagare som är föräldrar att förena förvärsarbete och föräldraskap.

#### 3.4 Kompetensutveckling

Likabehandlingsarbete handlar i grunden om att påverka värderingar och attityder. Kommunens chefer är i detta sammanhang de viktigaste bärarna av förändringsarbetet.

Härjedalens kommun ska genom utbildning och annan kompetensutveckling främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av yrken.

### 3.5 Lönebildning

I Härjedalens kommun ska lika lönevillkor gälla för män och kvinnor för lika eller likvärdigt arbete. Arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisationer har ett gemensamt ansvar för att osakliga löneskillnader och andra osakliga anställningsvillkor inte föreligger. De grundläggande principerna för lönebildning och lönesättning finns angivna i kollektivavtal och kan utvecklas samt kompletteras av lokala parter.

### 3.6 Rekrytering

Människors olikheter i sätt att tänka och agera är positiva faktorer i arbetet med att åstadkomma förändringar och förbättringar i kommunens verksamheter. Vid all rekrytering i Härjedalens kommun ska eftersträvas att, utan att ge avkall på kompetenskraven, åstadkommer en mångfald i arbetsgruppen. Detta för att arbetsgruppen ska återspegla befolkningens sammansättning.

## 4. Ansvar och organisation

Likabehandlingsarbetet ska vara ett naturligt led i den ordinarie verksamheten och får inte ses som en isolerad fråga.

Det övergripande politiska ansvaret för likabehandlingsfrågor (inkluderande jämställdhetsfrågor) har kommunstyrelsen.

Förhållandet på den enskilda arbetsplatsen ska vara utgångspunkten i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

Kommunens samverkanssystem ger goda förutsättningar att hantera likabehandlingsfrågor. Samverkansgrupperna ska se till att det är ett naturligt inslag på agendan.

Varje chef och arbetsledare med verksamhets- och personalansvar ansvarar också för likabehandlingsfrågorna.

Respektive förvaltningschef är ansvarig för att en jämställdhetsplan med konkreta mål upprättas vart tredje år utifrån bestämmelserna i likabehandlingspolicyn -plan för lika rättigheter och möjligheter.

Planen ska antas av berörd nämnd. Nämnderna (anställningsmyndigheterna) förutsätts ta aktiv del i och bevaka likabehandlingsarbetet inom sina respektive ansvarsområden.

Lönekartläggning upprättas varje år centralt i Härjedalens kommun genom personalavdelningens försorg.

## **5. Kartläggning**

### **- Diskrimineringslagen 13 §**

Varje nämnd och förvaltning ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska innehålla en kartläggning av arbetsplatsen samt formulering av mål och åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren för att en jämställd arbetsplats ska åstadkommas. I jämställdhetsplanen ska föregående jämställdhetsplans planerade åtgärder utvärderas och redovisas. Jämställdhetsplanens syfte är att vara ett konkret styrmedel. Därför ska den bygga på en noggrann kartläggning av de förhållanden som är viktiga för jämställdheten, se 4-9§§ i Diskrimineringslagen.

Jämställdhetsplanen ska innehålla en skriftlig kartläggning av:

- Anställningsformer, sysselsättningsgrader och kön
- Arbetsmiljö och arbetsförhållanden inkl. sjukstatistik fördelat efter kön
- Förvärvsarbete och föräldraskap
- Trakasserier
- Kompetensutveckling
- Jämställda löner
- Rekrytering

### **5.1 Utvärdering**

Varje år ska jämställdhetsarbetet utvärderas utifrån upprättad jämställdhetsplan. Förvaltningscheferna har ansvaret för att detta sker.

## **6. Mål och åtgärder**

### **- Diskrimineringslagen 10-11 §§**

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska vart tredje år lönekartläggning ske. Lönekartläggningen upprättas centralt i Härjedalens kommun genom personalavdelningens försorg.

Utifrån kartläggning och utvärdering ska en skriftlig handlingsplan med åtgärder upprättas med tidsatta, konkreta och mätbara mål. Målen ska vara formulerade i sådana termer att de går att utvärdera. I handlingsplanen ska föregående handlingsplans planerade åtgärder utvärderas och redovisas

Utifrån lönekartläggningen ska en analys göras av löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har samband med kön. Bedömningen görs genom att jämföra män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika. En bedömning görs även mellan grupp av arbetstagare som brukar anses som kvinnodominerat mot grupp av arbetstagare inte anses kvinnodominerat där grupperna utför arbete som är att betrakta som likvärdigt. Resultatet av lönekartläggningen och analysen ska redovisas i en handlingsplan för jämställda löner. Om insatser krävs ska det redovisas i planen vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas. I planen ska det även finnas kostnadsberäkning och tidsplanering när åtgärderna ska vara vidtagna.